View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Korea Research Institute for Vocational Education & Training

기본연구

0 1- 10

A Scheme to Improve the Utilization of Vocational Qualification in the Lavor Market

노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안

한 국직 업 능력 개 발 원

기본연구
01-10

A Scheme to Improve the Utilization of Vocational Qualification in the Lavor Market

노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안

연구책임자 : 이동임
연 구 자 : 김덕기

KRIVET 한국직업능력개발원

머 리 말

한국에서의 직업자격(이하 '자격)은 학력에 비하여 중시되지 않아 노동시장에서 상대적으로 활용이 저조한 편이다. 그러나 근로자의 고학력화와 급격한 기술변화로 경쟁이 치열해지자, 종업원의 능력을 평가하는 적절한 지표로서 학력의 의미가 과거에 비하여 축소되고 있다. 따라서 이러한 상황 속에서 자격의 활용도를 제고시켜 근로자 직업능력 평가의 새로운 기준으로 추가할 필요가 있고, 아울러 자격의 취득으로 근로자의 지속적인 직업능력개발 촉진이 요구된다.

이러한 시점에서 본 연구는 자격이 한국의 노동시장에서 근로자의 직업능력을 개발하는가, 근로자의 능력수준을 정확하게 표시하는 역할을 하는가, 그리고 노동시장에서 어느 정도 활용되고 있는가를 분석하였다. 특히 이 연구는 한국노동연구원의 노동패널을 통하여 자격의 노동시장에서 경제적 효과를 추정하였고, 실태조사와 사내자격 관련 사례조사를 통하여 국가(기술)자격, 민간자격 뿐만 아니라 사내자격에 이르기까지 자격의 활용도를 심도 있게 분석하였다. 이러한 다양한 실증분석을 근거로 노동시장의 유형에 따른 자격의 활용도 제고 방안을 도출하였다.

연구자는 의미 있고 유용한 결과를 얻기 위해 연구과정에서 기업체 인사담당자, 노동조합 실무자, 노동경제학자들이 참석한 가운데 여러 차례 토론회와 간담회를 개최하거나, 사내자격 검정 기업을 방문하여 몇 차례 면담을 하였다. 이를 통하여 도움을 주신 모든 전문가들에게 깊은 감사를 드리며, 또한 자료정리에 도움을 준 연구조원 박지은(이화여대 사회학 석사)에게도 고마움을 전한다.

2001년 8월

한국직업능력개발원

원장

【 연구 요약 】

본 연구의 목적은 한국의 자격이 근로자의 직업능력을 개발하여, 근로자의 능력 수준을 정확하게 표시하는 역할을 하는지, 그리고 노동시장에서 어느 정도 활용되고 있는지를 분석하고, 이를 근거로 자격의 활용도를 제고시키는 방안을 도출하는 데 있다.

이를 위하여 한국노동연구원의 1·2차 노동패널데이터(Korean Labor and Income Panel Data) 분석, 설문조사, 사내자격 운영에 관한 사례조사(case study)를 통하여 분석하였다.

이 연구를 통한 자격 활용도 실태의 분석 결과와 제고 방안을 제시하면 다음과 같다.

□ 자격의 활용도 분석 결과

첫째, 임금근로자들의 이직의도 결정요인을 추정한 결과 자격증 보유 여부는 양(+)의 유의성을 보이고, 또한 직무만족도를 분석한 결과, 자격증을 보유한 근로자일수록 만족도가 높은 것으로 추정되었다. 즉, 자격소지자는 현 직무에서의 만족도는 높지만, 다른 직장으로 이직하려는 성향을 보유하고 있다. 그리고 자격은 종사상의 지위이동에 긍정적인 역할을 하고 있는데, 특히 취업결정 모형을 분석한 결과 자격증을 보유한 사람이 취업될 확률이 통계적으로 유의미함을 보였다. 자격의 임금효과를 분석하기 위해 임금프레미엄을 추정하였는데 이는 6.6% 수준 —선택편의(selective bias)를 고려한 임금프레미엄은 약 7.7%— 으로 자격의 임금상승에 효과가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 자격제도는 사회의 다양한 환경요인, 즉 노동시장의 유형, 인적자원관리의 유형, 훈련시장의 유형, 노사관계의 유형 등에 의해 영향을 받게 되므로 이러한 요인들과 관련하여 자격이 어떻게 활용되고 있는지 분석하였다. 한국의 인적자원관리 유형은 전체적으로 노동시장의 유연성에 따라 점점 새로운 패러다임으로 변화하고 있다. 그러나 신규채용의 기준을 보면 여전히

'인성 및 성실성'이 37.6%로 가장 높고, '전문적 능력'(30.6%), '기초직업능력'(28.2%)은 상대적으로 낮게 나타났다. 물론 IT분야 기업은 전문적 능력(60.0%)을 중시하고 있지만, 기계분야 기업은 약 90%가 채용시 '인성·성실성·기초직업능력'을 고려하고 있어 내부노동시장의 전형적인 특성을 보이고 있었다.

셋째, 자격증이 기업내 인적자원관리에 있어서 얼마나 활용되는지에 대한 설문조사에서 자격과 인적자원관리와의 연계는 노동시장의 유형에 따라 다른 결과를 보였다. 즉 이러한 연계는 내부노동시장 유형(연공·직능형 인적자원관리 유형)의 기계분야 보다 외부노동시장 유형(직무형 인적자원관리 유형)의 IT분야에 더 많이 연계되어 있었다. 이러한 이유는 현재 기계분야자격이 특정기업의 기술과의 업무일치도가 낮고, 직무만족도 역시 IT분야보다 낮다는 사실에서 찾아 볼 수 있다. IT분야 중에서도 직무만족도나 취업효과 측면에서는 민간 및 외국자격이 국가기술자격보다 더 높은 것으로 나타났다.

넷째, 자격제도는 노동시장의 유형 및 인적자원관리 유형과 서로 상호작용을 받게 되는데, 노동시장이 내부화될 수록 상대적으로 활용도가 높은 자격은 사내자격이다. 사내자격의 도입에 대한 수요도를 조사한 결과 IT분야보다 기계분야에서 수요가 높았고, 또한 직능자격제도 도입에 대한 수요 역시 높은 것으로 나타났다.

다섯째, 노동부 인정 사내자격의 사례조사 결과, 국가(기술)자격보다 인정 사내자격의 활용도가 높은 것으로 조사되었다. 특히 자격종목이 직무내용과 일치하며, 검정내용도 해당기업의 직무내용과 밀접할 뿐만 아니라 보수교육도 질(quality) 관리 측면에 잘 이루어지고 있음이 조사되었다. 자격의 활용측면에서 보면 기존의 국가(기술)자격보다 사내자격이 인사관리나 인사고과 측면에서 좀더 적극적으로 활용되고 있음을 알 수 있었다. 사내자격의 도입으로 기업내 생산성 제고는 물론, 효과적인 인사관리와 노사관계 개선에까지 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

□ 자격의 활용도 제고방안

첫째, 노동시장의 내부화가 강한 업종에서는 기존의 자격 활용도가 저조한 편이고, 사내자격제도 도입에 대한 수요가 상대적으로 높게 나타났다. 그러므로 이러한 유형의 시장에서는 사내자격의 활성화를 적극 권장하고, 사내자격의 질 관리를 제고하기 위해 현재 노동부 사내자격 인정심사 기준 및 절차를 보다 구체적으로 마련해야 한다.

둘째, 노동시장의 외부화가 강한 업종에서는 사내자격보다 전 노동시장에 통용될 수 있는 직무 중심의 표준화된 자격이 용이하고, 이러한 자격은 검정상 사회적 비용(Transaction cost)을 낮출 것이다. 이러한 자격이 노동시장에서 활용도를 높이기 위해서는 수요자 중심으로 전환되어야 하며, 특히 산업계와 노동계의 적극적인 참여가 요구된다. 따라서, 대표적인 업종별 사용자 단체나 협회 등이 점차적으로 자격을 운영할 수 있도록 인프라 구축이 시급하다.

셋째, 자격(국가기술자격, 민간자격 등)의 활용도를 제고시키기 위해서는 자격종목별로 활용도 및 자격의 성과를 주기적으로 평가하여야 한다. 따라서, 이를 위해서는 자격과 관련된 체계적인 데이터 구축(DB)이 선행되어야 한다.

넷째, 현재 자격이 산업계의 수요에 부응하기 힘들고 활용도가 저조한 원인 중 하나는 경력이 배제된, 그리고 현대화된 시설에 의한 현장실습교육이 미비한채 운영되는 학생 중심의 자격이라 보여지므로 기존의 자격검정상 현장실습교육이 강화되어야 한다. 다른 한편으로는 근로자의 직업능력을 지속적으로 제고시키고, 이를 보상 및 처우와 연계된 자격제도를 운영하기 위해서는 재직근로자를 위한 자격이 활성화되어야 한다. 기업들이 우선적으로 교육훈련에 적극적으로 투자하여 기업내 인적자원개발을 강화하여야 하는데, 이를 위해서는 무엇보다 기업이 기술정책과 숙련을 중시하는 문화를 정착시켜야 한다. 그리고 능력개발형 인적자원관리(HRM) 체계를 구축하여 근로자의 능력개발과 기업의 발전이 동시에 이루어지도록 해야 할 것이다.

차 례

표 차 례

그 림 차 례

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

자격(Qualification)이란 원래 '개인이 특정 업무기능을 수행할 수 있는 능력 및 지식'을 말한다(Gabler Wirtschafts-Lexikon, 1988). 자격기본법에서는 자격을 '일정한 기준과 절차에 따른 평가, 인정된 지식, 기술의 습득 정도로서 직무수행에 필요한 능력'으로 정의한다. 그러나 이는 좁은 의미에서의 직업자격을 의미한다. 본 연구는 이러한 직업자격에 초점을 맞추고 있으므로, 여기서 '자격증'이란 '일정한 기준과 절차에 따른 평가, 인정된 지식, 기술의 습득정도를 나타내는 증서'로 정의하고자 한다.

직업자격(이하 '자격')은 개인의 경제적 가치를 상승시키고, 노동시장에서 노동이동(job mobility)의 촉진과 새로운 업종이나 직종에 필요한 인력의 수요·공급을 용이하게 하는 기능을 가지고 있어야 한다. 따라서 자격은 인적자산의 가치를 알리는 신호기제(signal)로 '명료성(transparency)', 모집 및 채용비용(turnover cost), 적응훈련 비용을 감소시키는 '통용성(currency)', 산업구조의 변화 속에서 빠르게 변하는 '유연성(flexibility)'이 확보되어야 한다. 아울러 자격은 개인의 직업능력개발을 촉진시키는 수단이 되어야 하므로 자격의 취득은 기업조직 내에서 경력개발, 승진, 임금보상 등 직업적 발전이 뒷받침되어야 하고 아울러 기업에서는 합리적인 인적자원관리(HRM)를 할 수 있는 중요한 정보로서 활용될 수 있어야 한다.

OECD는 자격인정을 개인이 획득한 지식이나 자질을 공식적인 과정을 거쳐서 확인한 결과로 보고, 개인의 시장가치를 높여, 법률에 의해 보호되는 행위수단을 부여하는 절차로 본다(신명훈 외, 1997). 그러나 자격에 부여되는 가치의 크기는 사회마다 다양한 규범에 따라 달리 구성된다. 유럽형, 특히 독일의 경우에는 자격의 가치가 다른 나라보다 상대적으로 큰 편인데, 독일 근로자는 자격을 취득함으로써 사회적으로 숙련근로자로 인정받아서 좋은

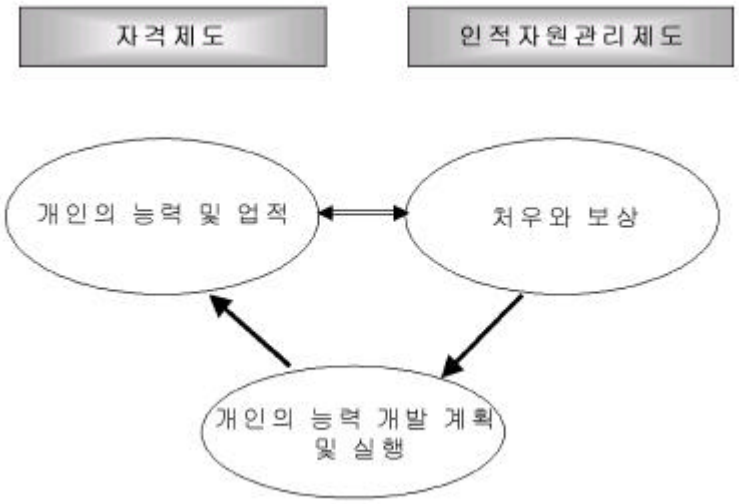
일자리와 소득을 얻게 된다. 또한 동일한 자격을 가진 근로자들은 직업적인 지위와 소득을 향상시키기 위하여 초기업별로 직업단체를 조직하여, 횡단적인 노동시장을 형성하여 커다란 힘을 발휘한다. 그러나 이와는 달리 영미국가의 경우에는 자격의 가치가 주로 시장에 의해서 결정된다.

우리나라에서 자격은 학력에 비하여 중시되지 않아 노동시장에서 상대적으로 활용이 저조한 편이다. 그러나 종업원의 고학력화와 기술의 급격한 변화로 경쟁이 치열해지자, 학력이 종업원의 능력을 평가하는 적절한 지표로서의 의미가 축소되고 있다. 이러한 시점에서 자격의 가치를 제고시켜 기업이 적극 활용하도록 하여 자격을 평가의 새로운 기준으로 추가시킬 필요가 있다.

자격의 기능은 일차적으로 개인의 직업능력제고와 평생학습을 촉진시키는 것이고, 이차적으로 기업에서 채용, 승진, 승급, 보수 상의 적절한 인센티브를 가지도록 하는 것이다. 전자는 이 연구에서 분석하기에 한계가 있으므로 후자의 경우만 다루기로 한다.

그러나 우리나라에서의 자격은 교육훈련시장의 영향으로 입직을 위한 자격이 주가 되었고, 재직근로자의 지속적인 직업능력개발을 촉진시키는 기제로서의 기능이 미흡하였다. 그리하여 자격이 근무현장에서 보상과 처우제도와의 연계가 적절히 이루어지지 않았다. 따라서, 근로자의 직업능력평가인 자격을 근무현장에서 보상과 처우제로와 적절하게 내용적으로 연계시킬 수 있다면 자격의 기능이 높아질 뿐만 아니라, 자격의 수요도 한층 증가할 것이다. 그러므로 자격이 근로자의 직업능력을 개발시키기 위해서는 인적자원관리(HRM)제도와 상호 연계가 이루어져야 할 것이다.

자격의 활용도는 먼저 개인의 직업능력개발로 인하여 소득(임금)효과, 직업안정 및 고용효과, 직무만족효과와 연결되어야 한다. 이를 위해서는 인적자원관리 차원에서 개인의 능력에 따른 적합한 처우와 보상이 따라야 한다([그림 Ⅰ-1] 참조).



[그림 Ⅰ-1] 자격제도와 인적자원관리제도와의 관계

본 연구의 목적은 기존의 자격[1]이 노동시장에서 어떻게 활용되고 있는지 분석하여, 그 결과를 바탕으로 자격의 활용도를 제고시키는 방안을 모색하는 것이다.

2. 연구 내용

이러한 연구목적과 관련하여 본 연구의 내용은 다음과 같다([그림 Ⅰ-2]).

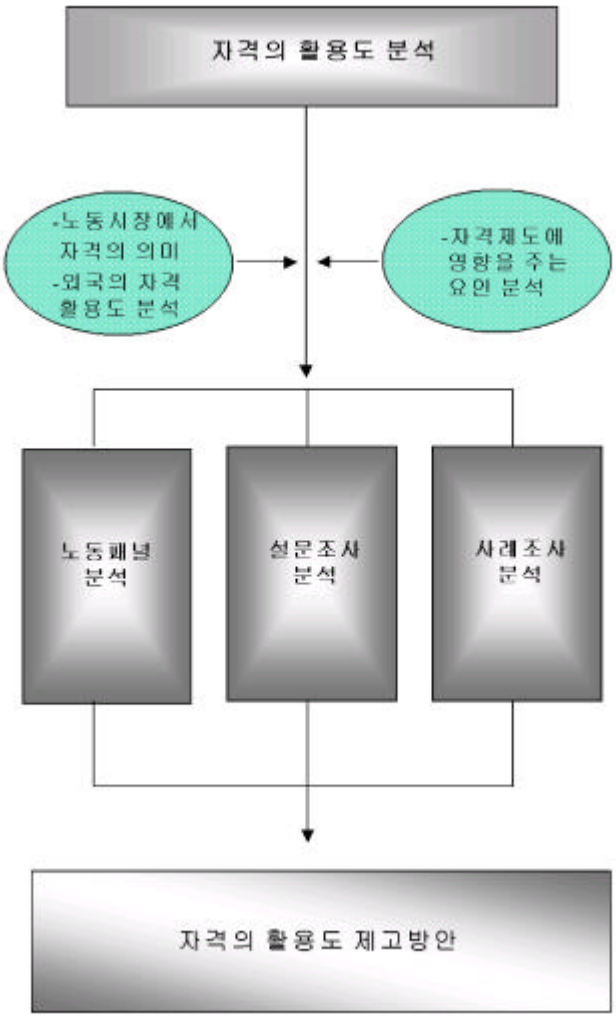
첫째, 노동시장에서 자격이 어떠한 의미를 갖고 있는지 분석한다. 즉 자격의 기능은 무엇이며, 외국 노동시장에서 자격은 어떠한 기능을 하고 있고, 어떻게 활용되고 있는지 분석하였다.

둘째, 자격제도는 국가의 노동시장의 환경, 인적자원관리(HRM)의 유형, 직업훈련시장의 유형, 노사관계의 유형 등 다양한 요인에 의해 영향을 받을 수 있다. 우리나라의 자격제도는 이러한 요인으로부터 어떠한 영향을 받을 수 있지 분석하였다.

1) 여기서 자격이란 국가자격, 국가기술자격, 민간자격 및 외국자격을 포함한다.

셋째, 우리나라 노동시장에서 자격의 활용 현황을 분석하였다. 이러한 분석 방법에는 노동패널자료 분석, 설문조사, 사례조사(case study) 등을 사용하였다.

넷째, 이러한 활용 현황을 분석하여 자격의 활용도를 제고시키는 방안을 도출하였다.



[그림 Ⅰ-2] 연구 접근 절차

3. 연구 방법

가. 문헌분석

이 연구의 주제와 관련된 국내 보고서와 법령 그리고 외국문헌을 분석·정리하였다.

나. 통계자료분석

가능한 포괄적인 자격의 활용도를 분석하기 위하여 한국노동연구원의 1·2차 노동패널데이터(Korean Labor and Income Panel Data)를 이용하여, 자격종류별로 활용현황을 구분하여 분석하였다. 패널자료는 다양한 자격취득자에 대한 정보뿐만 아니라, 자격소지자의 노동이동과 관련된 중요한 정보를 얻을 수 있는 장점이 있다. 따라서, 자격이 노동시장에서 기능을 제대로 발휘하고 있는지, 자격유무에 따른 임금효과·취업효과가 있는지, 자격을 통한 직무만족도 등에 관한 정보를 얻을 수 있다. 자료의 분석은 SAS프로그램을 통한 로짓분석(이항로짓 및 다항로짓), OLS분석 등의 통계 기법을 활용하였다.

다. 설문조사

노동패널데이터에서 파악되기 힘든 기업내부의 자격 활용도에 대한 정보를 얻기 위해 설문조사(2001년 5월 21일부터 6월 9일까지)를 실시하였다(설문지는【부록 1】참조). 많은 자격을 동시에 조사할 수 없는 현실적인 한계로 인하여, 두 분야(기계 및 IT분야)의 자격에 한정하여 근로자와 인사담당자, 노동조합과 업종별 협회 및 관련 학회를 대상으로 설문조사를 하였다. 구체적인 설문방법과 설문내용은 <표 Ⅰ-1>, <표 Ⅰ-2>와 같다. 이와 같이

수집된 자료는 부호화 과정을 거쳐 SPSS window package 프로그램으로 분석하였고, 분석 목적 및 변수의 수준에 따라 빈도분석, 상관관계 등의 통계 방법을 활용하였다.

<표 Ⅰ-1> 설문대상자 및 방법

구분			개수		조사방법
근로자	기계		10개기업×20명	400명	조사요원의 직접 방문조사
	IT		10개기업×20명		
기업인사 담당자	기계		300	600기업	우편조사
	IT		300		
노동조합	전국노조 (지역본부)	한국노총	15	250	우편조사
		민주노총	15		
	산별연맹	한국노총	28		
		민주노총	16		
	단위노조	한국노총	60		
		민주노총	116		
협회(학회)	학 회		50	250	우편조사
	협 회		200		
총 계			1500		

<표 Ⅰ-2> 설문조사 영역별 조사내용

조사내용	설문내용	조사대상			
		근로자	인사 담당자	노동 조합	협회 (학회)
개인 정보	성별	○			
	년령	○			
	학력,	○			
	혼인여부	○			
	근속년수	○			
	경력년수	○			
기업체 및 기관정보	종업원수(회원수, 조합원수)	○	○	○	○
	업종	○	○	○	○
	산업	○			
	직종	○			
	설립년도		○		
	소속산별연맹			○	
	소속전국노조			○	
근로조건	종사상의 지위	○			
	평균근로시간	○			
	평균급여	○			
직무만족도	임금 또는 소득	○			
	취업의 안정성	○			
	하고 있는 일의 내용	○			
	근무환경	○			
	근무시간	○			
	개인의 발전가능성	○			
	의사소통 및 인간관계	○			
	인사고과의 공정성	○			
	복지후생정도	○			
자격 내용 및 직무와 일치도	자격의 명칭	○			
	자격유형,	○			
	취득년도	○			
	취득당시 신분	○			
	직무와 일치정도	○			
	상위자격 취득의 필요성	○			
자격의 활용도 및 활용부진 이유	입직 및 구직(기간)	○	○		
	임금	○	○		
	고용안정	○			
	승진 및 승격	○	○		
	능력개발	○			
	직무만족	○			
	직무배치	○	○		
	직원평가	○	○		
	자격활용의 부진이유		○		

<표 계속>

인적자원관리제도 유형과 인재상	모집 · 채용		○		
	교육		○		
	승진 · 승격		○		
	임금제도		○		
	배치전환		○		
	인상 보유여부		○		
노사관계	최근 노사간의 쟁점			○	
자격제도상 노동조합의 역할과 문제점	자격제도 운영상 노조의 참여방향			○	
	노조 비참여 이유			○	
협회(학회)의 자격검정 현황	협회(학회)의 자격검정 여부				○
	협회(학회)의 자격검정 계획 여부				○
	자격검정의 협회(학회)로 위탁 의견				○
협회(학회)의 자격검정 인프라보유 정도	자격종목개발을 위한 연구능력				○
	검정 전문인력 확보				○
	검정시설 및 장비 확보				○
	검정시행 예산확보				○
사내자격	사내자격 도입여부		○		
	사내자격의 필요성	○	○	○	
	사내자격 운영의 어려움		○	○	
직능자격	직능자격 도입의 필요성	○	○	○	
	직능자격의 인적자원관리제도와 연계	○	○	○	
	직능자격운영의 어려움		○	○	

라. 면담조사를 통한 사례연구

현재 사내자격을 운영하고 있는 기업체 중 노동부로부터 인정받은 기업을 방문하여 사내자격이 기업내에서 어떻게 활용되고 있는지 조사 · 분석하였다 (사례연구 조사지는【부록 2】참조).

마. 전문가 협의회 및 간담회

두 차례에 걸쳐 노동경제학자, 노동조합관련자, 기업인사담당자, 기업교육훈련담당자, 사내자격담당자 등이 참석한 협의회를 개최하였다. 그리고 간담회를 실시하여 연구과정에 도출된 결과를 검토하였다.

4. 연구의 제한점 및 범위

자격의 활용도 분석을 위하여 모든 자격 분야 및 종목을 대상으로 실시하는 것은 현실적으로 많은 어려움이 있으나, 비교적 다양한 자격 정보가 담긴 노동패널데이터를 이용하여 자격의 효과를 추정하였다. 그러나 데이터 크기(sample size)가 충분하지 않아 자격직무 분야별 분석에는 한계가 있었다. 그리고 설문조사에 있어서도 모든 자격을 대상으로 설문조사를 할 수 없는 현실적 한계 때문에, '기계분야'와 'IT분야' 자격에 한정하여 조사·분석하였다.

자격의 활용범위는 개인의 관점에 따라 다르다고 할 수 있다. 즉 자격취득을 통해 개인의 직업능력과 평생학습을 촉진시키는데 자격이 기여를 할 수도 있고, 또 개발된 직업능력으로 고용이나, 인적자원관리상에서 적절한 보상을 받는데 기여할 수도 있다.

본 연구는 '노동시장에서 자격의 활용도'에 초점을 두고 있으므로 후자의 활용범위에 중점을 두고 있다. 연구의 목적 또한 자격의 기업내 승진, 고용안정, 임금 등 인적자원관리 등에서 자격의 활용성을 높이는데 있다.

II. 노동시장에서 자격의 의미

1. 자격의 기능 및 활용

가. 개인적 차원

자격은 근로자가 충분한 직업능력을 갖추고 있음을 증명하며, 신규근로자에게는 노동시장으로의 진입을 용이하게 하고, 재직 근로자에게는 고용안정(종사상의 지위개선) 및 직무만족을 가져올 뿐만 아니라, 임금효과로 소득안정을 가져올 수 있는 기능을 갖고 있다. 그 이유를 인적자본이론에 따르면 교육·훈련을 통해 인간에게 인적자본이 축적되면 그 만큼 인간의 가치가 높아지며 또한, 교육과 훈련이라는 투자에 소요되는 지출과 그에 상응하는 노동수익의 크기는 서로 정의 상관관계가 있기 때문이다.

따라서, 개인적 측면에서 볼 때 자격은 직업능력을 개발하고, 근로조건을 향상시키고, 아울러 고용효과(취직, 전직 등), 소득향상(임금)효과, 커리어 향상효과(승진 등), 직무만족효과 등을 발생시킨다.

나. 기업 차원

기업의 측면에서 볼 때 자격은 기술인력을 선발하는 기능을 한다. 특히 자격의 선발기능은 노동시장이 어떤 형태를 이루고 있느냐에 따라 달라지게 된다. 예를 들면, 서구의 직무중심 노동시장(job-base labor market)에서는 자격이 직무와 깊은 연계를 이루기 때문에 통용성의 범위가 넓다. 따라서, 산업단위나 직종단위에서 사회적으로 통용되는 자격은 근로자의 직업능력을 나타내는 지표로서 역할이 상대적으로 큰 편이다. 그러나 일본이나 우리나라와 같이 기업중심의 내부노동시장(company-based internal labor market)이 발달된 곳에서 자격은 전문숙련 인력 선발 기능으로서 역할이 상대적으로

약한 편이다. 즉, 노동시장이 직무중심으로 연결되지 않으므로 자격도 특수 '직무중심'의 자격이 아니고, 채용에 있어서도 전문숙련 유자격자 보다 제너럴리스트(generalist)를 선발한다. 따라서, 현장에서의 인적자원관리(보상체계)도 자격과 연계가 미흡하다. 하지만 인적자원관리의 개혁이 업무에 직접 도움이 되는 능력으로 종업원을 평가하여 급여를 결정하는 방향으로 이루어진다면 개인의 커리어개발, 인사정책의 사회화를 받쳐주는 중요한 인프라의 역할을 하게 될 것이다.

다. 국가차원

자격은 수요자와 공급자 간에 근로자의 능력을 증명하는 역할을 하므로, 불완전한 정보상태에서 신호기제(signaling) 기능을 가지게 된다. 따라서 자격은 인적자산의 가치를 평가하는 기준이 되며, 불완전한 노동시장에서 채용 및 해고할 때 드는 비용, 즉 전직비용(turnover cost)[2] 및 거래비용(transaction cost)[3]을 축소시킨다. 비용의 감소는 경제주체로 하여금 효율적인 경제행위(Pareto Optimal)를 할 수 있도록 한다(Lee, Dong-Im, 1997).

자격은 인적자원이 어떤 능력을 얼마나 가지고 있는지를 나타내 주고 산업현장에서 필요한 능력이 무엇인지를 추출하며, 필요한 인력규모에 비하여

---

2) 전직비용이란 신규 직원을 채용할 때 드는 채용비용, 경기가 나빠 감원시 드는 해고비용 등과 같이 직원교체로 인한 비용일체가 포함된다. 초과근무 수당이 정상근무 비용보다 높고, 초과근무 시 작업능력이 정상근무보다 떨어지지만, 기업이 신규채용보다 초과근무 확대를 선호하게 되는 이유는 높은 전직 비용 때문이다. 따라서, 자격은 불확실한 정보 속에서 전직비용을 감소시키면서 노동시장의 유연성을 강화시키게 된다.

3) 거래비용이란 거래로 인하여 발생하는 모든 비용, 예를 들면 탐색비용(혹은 정보비용) 등을 말한다. 이 비용은 불완전한 정보로 인하여 발생하는 비용이므로 전통적인 균형이론에서는 고려하지 않는다. 또한, 기업이 부담하게 되는 비용이므로 높은 거래비용은 노동시장의 유연성을 떨어뜨려 실업을 높이는 이유가 되기도 한다. 따라서, 자격의 기능강화는 노동시장의 거래비용을 낮추어 완전고용으로 접근하여 노동시장의 효율성을 높이게 된다.

인력공급이 얼마나, 그리고 왜 부족한지를 알아내는 척도로서의 기능을 할 수도 있다. 따라서 자격은 인적자원가치의 새로운 측정방식의 발전에 기여할 수 있으며, 이를 위해서 개인이 소유한 능력을 객관적이고 타당하게 평가하는 것이 필요하다. 인적자본에 관한 정보를 생성하는 시스템과 그러한 정보의 활용을 가이드하는 것에 대하여 많은 나라들이 관심을 가지고 있으며, 적극적 노동시장정책의 효과를 제고시키기 위해서도 인적자원의 측정 도입 노력은 계속되고 있다(어수봉 외, 1999). 따라서, 인적자본 정보 및 의사결정을 제고하기 위한 개인의 능력획득에 대한 측정과 기록수단으로서 자격제도가 설득력을 가지게 된다.

2. 외국 노동시장에서 자격의 기능 및 활용

자격제도는 노동시장에서의 자격활용 정도 및 형태와 운영방향에 따라 크게 세 가지 유형으로 나눌 수 있다. 즉, 대륙형(독일, 프랑스 등), 일본형, 영미형으로 구분된다.

본 연구에서는 외국의 자격활용 실태를 파악하기 위해 독일, 일본, 기타(영·미국)의 사례를 분석하였다.

가. 독일

1) 자격의 특징

일반적으로 독일은 직종별(occupational) 노동시장형태를 유지하고 있다. 구직자가 노동시장으로 진입하기 위해서는 특정한 직종의 교육훈련과 자격준비가 필수적이다. 또한 독일의 훈련직종도 직종별로 구성되어 있고, 훈련이 끝나면 실시하는 자격검정 분야도 직종별로 구성되어 있어 자격취득자가 노동시장으로의 진입이 용이하고, 동일한 직종에서 활용도가 높은 편이다.

교육훈련을 마치고 치르는 독일의 자격검정은 직업훈련법 42조와 수공업법 39장에 의한 중간시험과 직업훈련법 34조에서 41조에 의한 최종시험을

치르게 된다. 이러한 검정의 시행주체는 업종별 대표조직인 '회의소', 즉 상공회의소, 수공업협회, 농업협회 등이다. 검정위원회는 기본법 36조에 따라 최소한 3개 이상의 기관(직업학교교사, 노동조합, 기업체 훈련자 등)으로 구성된다.

마이스터 검정이란 해당 직종의 검정에 합격하고 필요한 실무경력이 충족되면, 훈련생을 교육할 수 있는 자격과 수공업 사업을 운영할 수 있는 자격이 주어지는 것을 말한다. 그 외 향상훈련 시험은 직업교육법 46조에 따라 해당기관이 시행하며 합격하면 승진에 있어서 매우 유리하다.

독일의 자격활용도는 현재 다른 영미국가보다는 높은 편이므로 독일자격취득이 어떠한 경제적, 사회적 효과를 얻고 있는지 살펴보도록 한다.

2) 자격의 의미

교육훈련과 노동시장의 연계는 매우 어렵지만 중요한 과제이다. 독일에서 이러한 연계의 시도가 바로 직업훈련의 듀얼시스템과 자격검정이다. 독일에서 양성직업훈련의 기준은 전국적으로 표준화되어 있고, 자격을 취득을 하기 위한 검정의 기준 또한 전국적으로 통일·표준화되어 있어 자격 취득은 사회적으로 상당히 큰 의미를 갖는다.

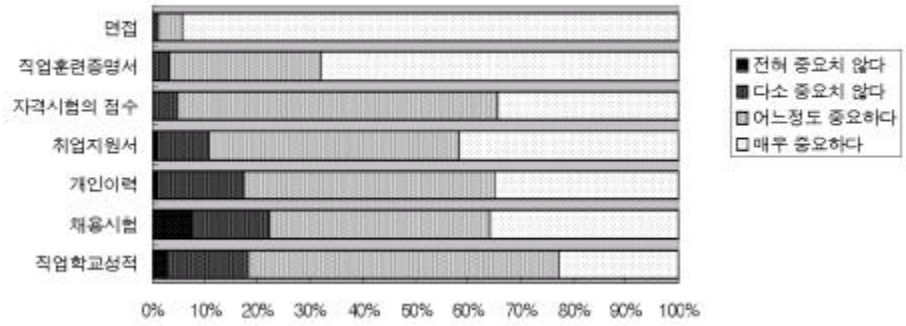
양성훈련의 기능사 자격을 예를 들어 살펴보도록 하자.

독일의 훈련생이 듀얼시스템을 성공적으로 마치면 다음과 같은 세 가지의 인증서를 받게된다. 즉, ①기업에서 훈련과정을 마쳤다는 '훈련수료증', ②직업학교를 졸업했다는 '직업학교수료증', ③(상공)회의소에서 주관하는 시험을 합격했다는 소위 '자격증'이다. 독일의 직업훈련 기준은 내용적으로 자격 검정기준과 밀접하게 연계되어 있으므로 충실하게 직업교육훈련과정을 이수한 훈련생은 자격을 쉽게 취득하게 된다(합격률 약 80% 이상). 그럼에도 불구하고 이 세 가지 인증서는 조금씩 다른 의미를 가지고 있다.

독일 BIBB에서는 이 세 가지 인증서의 효과 및 활용현황을 분석하기 위해 805개 기업에 대하여 설문조사를 실시하였다(BIBB, 1998).

설문조사 결과에 의하면 독일기업은 자격증 소지여부 만을 고려하여 근로자의 채용을 결정하는 것은 아니다. [그림 Ⅱ-1]에 나타난 것과 같이 채용여

부에 영향을 가장 크게 미치는 요인은 첫째 면접이고, 둘째 직업훈련증명서와 자격시험의 점수이다.



자료: BIBB(1998). Refernez-Betriebs-System - Aussagekraft von Prüfungen.

[그림 Ⅱ-1] 채용시 의사결정에 미치는 요인

독일 기업들은 자격검정에 대하여 전반적으로 다양한 생각들을 가지고 있다. 일반적으로 자격의 소지여부는 성공적인 훈련수료와 직업학교 생활의 성실성 등을 볼 수 있기 때문이다. 그러나 자격시험은 과목중심의 시험이 아닌 실기검정 또는 프로젝트 중심의 검정이 주가되어야 함이 주장된다.

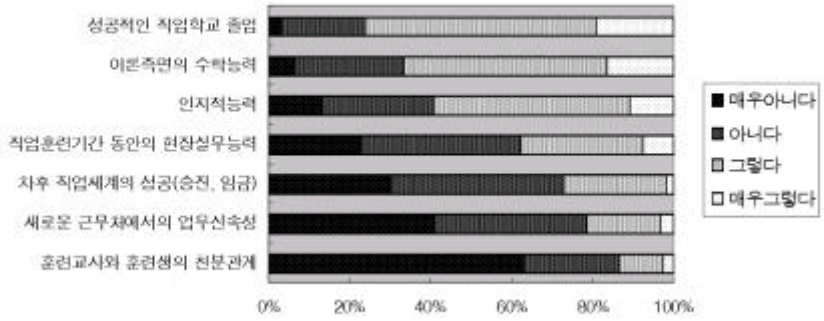
<표 Ⅱ-1> 독일 기업의 기능사 자격검정 평가

(단위: %)

항 목	절대 반대	부분적 긍정	긍정	아주 긍정
자격소지의 의미는 훈련수료의 성공여부를 나타냄	8	66	24	2
검정의 결과는 직업학교에서 성실히 배웠음을 보여주는 지표	14	56	26	5
검정은 무용지물이고 기업자체 평가가 나을 수 있음	50	31	14	5
필기시험대신 실기검정이 확대되어야 함.	37	33	23	7
검정은 더 이상 과목중심 시험보다 큰 개념의 프로젝트 위주로 받아들여야 함	18	32	31	19
청년층의 입사결정은 대부분 검정결과에 의존함.	39	49	11	1
검정결과는 직업의 총체적인 실무능력을 증명함.	14	63	20	3

자료: BIBB(1998). Refernez-Betriebs-System - Aussagekraft von Prüfungen.

따라서, 특정인이 자격증을 가지고 있다면 [그림 Ⅱ-2]와 같이 일차적으로 직업학교 생활이 성실하였고 이론적 지식이 충분하며, 인지적 능력이 뛰어나다고 볼 수 있으며, 이차적으로는 현장직무능력이나 차후 직업세계에서 승진이나 임금보상에 유리하다고 볼 수 있다.



자료: BIBB(1998). Refernez-Betriebs-System - Aussagekraft von Prüfungen.

[그림 Ⅱ-2] 자격의 의미

독일의 노동시장에서 기능사 자격은 인력선발을 위한 최선의 요건은 아니지만 나름대로 의미가 있다. 독일 양성훈련의 세 가지 인증서 각각의 의미를 살펴보면 <표 Ⅱ-2>와 같다. 실무처리 능력 면에서 자격증은 훈련수료증보다는 약한 의미를 내포하고 있으나, 직업학교 졸업장보다는 큰 의미를 내포하고 있다.

3) 독일 단체교섭과 자격의 임금효과

다른 나라와 비교하여 상대적으로 독일의 자격소지자가 미소지자보다 높은 임금과 고용안정을 유지하는 이유는 단체교섭에서 숙련자가 보호되기 때문이다. 단체교섭이 이러한 역할을 할 수 있는 배경은 안정된 노사관계와 사회적 파트너들이 기업의 숙련 문화를 중시하고 있기 때문이다.

<표 Ⅱ-2> 독일 양성훈련의 세 가지 인증서 의미

(단위: %)

	자격증	직업학교 졸업장	훈련수료증
전문지식	67	70	62
실무의 노련함	51	5	88
업무상의 신중함, 정밀도	35	18	88
직무의 통찰력	35	30	79
업무처리의 신속성	25	10	81
기초적인 학교지식	21	90	6
기획 및 조직력	18	13	81
문제해결능력, 창의력	18	6	81
착상의 풍부성	7	8	85
의사소통능력	4	11	87
정확도, 성실성	3	29	90
대인관계, 팀능력	2	7	89

자료: BIBB(1998). Refernez-Betriebs-System - Aussagekraft von Prüfungen.

독일의 단체교섭[4]은 동일 산업내 지역차원(Bezirk)에서 결정되며, 여기에서는 기본협약(Manteltarifvertrag), 임금협약(Lohn-und Gehaltstarifvertrag), 임금체계협약(Lohn-bzw. Gehaltsrahmentarifvertrag) 등이 체결된다. 기본협약의 내용은 근무시간, 시험근무기간, 주말 노동시간의 길이와 분배, 야간 및 교대작업에 대한 규정, 휴가, 조업단축 등이며, 유효기간은 보통 수년이다. 반면에 임금협약에는 협약 유효기간 중에 지급되는 임금 및 훈련생 급여가 포함되며, 유효기간은 대개 1년이다. 그리고 임금체계협약에서는 임금등급의 결정, 등급지표에 대한 정의, 성과급에 대한 규정 등이 포함된다. 임금의 등급 수는 산업과 노조에 따라 매우 다양하나, 생산직의 경우는 5 10등급, 사

4) 독일단체협약은 계속훈련에 관한 내용을 규정하고 있다. 1970대 경제위기 이후 독일노조는 단체교섭에서 합리화보호협정(Rationalisirungschutzabkommen)을 체결하였다. 여기에는 해고보호법, 직업전환훈련조치 등이 포함된다. 그리고 산별 단체협약(건설노조, 공공노조, 항공산업 등에서)은 일반적인 계속직업훈련을 명시하고 또한 은행업의 단체협약은 특히 여성들의 직업능력개발촉진을 강조하고 있다(Bispinck, 1993).

무직의 경우는 5 6등급, 마이스터의 경우는 3 4등급으로 나누어진다. 예를 들어 금속노조의 경우 작업특징에 따라 다음과 같은 급수로 분류된다. 7급부터 Ecklohn(숙련근로자 임금중 가장 낮은 임금그룹을 의미)이 적용되는데 이는 최소한 듀얼시스템을 마친 기능사 자격이 되어야 한다(이동임, 1999).

<표 Ⅱ-3> 독일의 작업 특징에 따른 임금등급

급수	내용	비고
2급	간단한 작업설명후 바로 실시될 수 있으며, 육체적 부담이 경미한 작업 (예를 들어 청소인력, 주방보조인력, 매점보조인력 등)	
3급	간단한 설명 후 바로 실시 될 수 있고 보통의 육체적 부담이 수반되는 작업	
4급	약간의 작업 설명과 연습이 요구되는 보통의 육체적 부담이 수반되는 작업	
5급	체계적인 교육, 일정정도의 연습 및 경험을 통하여 달성되는 작업 지식과 숙련이 요구되고 보통의 육체적 부담이 수반되는 작업	
6급	인정된 직업교육기관이나 이와 동등한 자격자의 직업교육을 통하여 달성되는 작업지식과 숙련이 요구되는 작업	
7급	전문직업교육기관이나 이와 동등한 전문자격자의 직업교육을 이수함으로써 달성되는 작업지식과 숙련을 전제로 하는 작업	(Ecklohn 적용): 기능사
8급	직업교육을 마친 후 다년간의 전문경험을 통하여 습득되는 전문적인 작업지식과 숙련, 그리고 독립성이 요구되는 어려운 작업	
9급	광범위한 전문지식과 능력, 그리고 높은 독립성과 책임의식이 요구되는 고가치 작업	
10급	직장의 자격, 완전한 독립성, 의사결정능력, 고도의 책임의식, 그리고 이에 상응하는 이론적인 지식을 전제로 하는 최고가치 작업	

자료: 독일 금속·전자산별노조(2000). 독일 금속·전자산업 단체협약.

기능사 자격을 취득하면 그 이전과 임금등급에서 어떤 차이가 있으며, 임금협약을 통하여 결정되는 임금수준을 살펴보면 <표 Ⅱ-4>와 같다. 독일의 노르트라인 베스트팔렌주 금속·전자산업의 기능사 자격을 취득하는 자는 생산직 임금협약(2000년 3월 28일 이후 유효)중 7급에 해당된다.

<표 Ⅱ-4> 독일 기능사 임금등급

(단위: DM=약600원)

연령등급	협약임금 그룹(Tariflohngruppe)								
	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	10급
19세	2.490	2.519	2.578	2.696	2.813	3.092			
20세	2629	2659	2721	2845	2969	3255			
21세 이상	2767	2799	2864	2995	3125	3255	3515	3841	4329

자료: Lohnabkommen von 28. März 2000 über Tariflöhne in der Metall- und Elektronindustrie Nordrhein-Wesrfalens.

사무직 자격과 기술사 자격을 취득하면 해당자격 취득자는 다음 <표 Ⅱ-5>와 같이 각각 K2와 T4의 급여기준을 적용받게 된다.

<표 Ⅱ-5> 독일 사무직 자격소지자 및 기술사 보수등급

보수 / 근속 년수	DM		DM	
1년 근속	K1	2,644	T1	3,073
2년 근속		2,793		3,240
3년 근속		2,944		3,414
4년 이상 근속		3,110		3,590
1년 근속	K2	3,242	T2	3,662
2년 근속		3,415		3,866
3년 근속		3,594		4,072
4년 이상 근속		3,812		4,289
1년 근속	K3	3,835	T3	4,292
2년 근속		4,039		4,485
3년 근속		4,263		4,728
4년 이상 근속		4,491		5,016
1년 근속	K4	4,491	T4	5,016
2년 근속		4,666		5,112
3년 근속		4,917		5,395
4년 이상 근속		5,189		5,699
1년 근속	K5	5,189	T5	5,699
2년 근속		5,288		5,734
3년 근속		5,578		6,056
4년 이상 근속		5,878		6,353
1년 근속	K6	5,878	T6	6,353
2년 근속		5,915		6,365
3년 근속		6,234		6,714
4년 이상 근속		6,549		7,014
	K7	7,092	T7	7,768

마이스터 자격시험에 합격하면 사회적으로 많은 인정을 받게 되고, 특히 급여측면에서 많은 차이가 있다. <표 Ⅱ-6>과 같이 노르트라인 베스트팔렌주 금속·전자산업 마이스터 급여협약(2000년 3월 28일이후 유효)을 제시하고 있으며, 마이스터 자격시험에 최종 합격한 자격취득자는 M3에서부터 급여가 적용된다.

<표 Ⅱ-6> 마이스터 보수등급

회 사	2000년 3월 1일 부터	2000년 5월 1일 부터	기타
M1 그룹	4.148	4.235	열이 높은 곳에서 일하는 마이스터는 6% 인상
M2 그룹	4.974	5.078	
M3 그룹	6.027	6.154	
M4 그룹	6.651	6.791	

자료: Gehaltabkommen von 28. März 2000 über Tarifgehälter in der Metall- und Elektronindustrie Nordrhein-Wesrfalens.

독일의 자격취득자가 사회적으로 경제적으로 안정을 유지할 수 있는 배경은 무엇보다 기업의 기술정책과 숙련을 중시하는 문화와, 이에 더하여 훈련의 내실화로 자격취득자의 기술이 산업의 수요에 적절하기 때문이다. 이러한 훈련과 자격은 직종별 노동시장에 맞게 구성되었기 때문에 취업에 용이하다는 특징이 있다. 그리고 독일만의 독특한 노사문화는 기술인력에 대한 사회적 대우를 제고시키는데 크게 기여해 왔기 때문이다.

나. 일본

1) 일본자격의 특징

일본의 자격은 운영 주체에 따라 국가자격, 민간자격, 공인민간자격으로 구분되어 있다. 국가자격은 공익성이 요구되는 사법, 경찰, 교원 자격 등과 국가기간산업에 필요한 자격인 기능사 등으로 국가가 독점하고 있으며, 전체 564종목 중 63%에 해당하는 354종목을 국가에서 운영하고 있는 것으로 볼

때, 국가자격 위주로 운영되고 있음을 알 수 있다(조정윤 외, 1998).

특히, 일본의 자격체제는 <표 Ⅱ-7>과 같이 자격의 운영주체에 따라 우리나라와 비교할 경우 매우 유사한 체제를 갖고 있다. 그러므로 일본 기업에서의 자격의 활용사례를 분석함으로써 국내 자격의 활용도를 높일 수 있는 방안을 모색하는 데 중요한 사례가 될 것이다.

<표 Ⅱ-7> 한·일 자격의 운영주체에 따른 비교

국 가 / 운영주체	일 본	한 국
국가	국가자격 (기술사 및 기능사 포함)	국가(기술)자격
민간	공적자격(기능심사인정제도, 사내검정제도 등), 민간자격	공인민간자격, 민간자격

자격의 활용은 그 나라의 노동시장의 형태와 자격의 특성과 매우 밀접한 관계가 있다고 볼 때, 일본은 자격을 기초로 한 횡단적인 노동시장이 형성되어 있지 않아, 일부의 경우를 제외하고는 사회적인 영향력을 가진 직업단체가 조직되어 있지 않으므로 서구에 비하여 자격이 취업 및 전직에 커다란 영향을 미치지 않는다(한국산업인력공단, 1998).

그러나 일본에서 자격의 활용성은 모두 자격에 대해 동일한 것은 아니며 자격의 특성에 따라 다르다. 즉 '자격을 직업상 어떠한 기능을 갖고 있는가'라는 기준으로 분류하면 크게 업무독점자격과 능력인정자격의 두 가지로 분류할 수 있다. 업무독점자격은 해당 자격이 없으면 그 업무에 종사할 수 없으며, 실제 기능을 보면 직종형과 직무형으로 나누고 있다. 또한 능력인정형 자격은 '일정한 기능·지식을 갖고 있는 것'을 인정하는 자격으로 반드시 자격 취득자만이 특정업무를 수행할 수 있다는 것은 아니다.

<표 Ⅱ-8> 일본의 자격구조

자격 종류 / 자격 성격		인정 주체		
		국가자격	공적자격	민간자격
업무독점 자격	직종형	공인회계사, 사법서사, 부동산감정사		
	직무형	위험물취급자 등		
능력인정자격		기술사, 기능사, 정보처리기술자 등	실용영어기능검정, 소비생활어드바이서, 비서기능검정, 번역기능검정 등	부기검정, 워드프로세서기능 등

자료: 한국산업인력공단(1998). 자격의 경제학.

그러므로 업무독점자격의 경우 일반적으로 능력인정자격 보다 그 활용의 가능성이 높다고 할 수 있다.

2) 자격 활용도

자격을 활용하는 주요 수요자인 기업은 고용과 고용후의 인적자원관리 측면에서 자격에 대한 활용 및 평가를 실시한다.

일본 기업에서 중도 채용자에 대한 급여 등을 결정할 때 주로 연령, 직무경력, 학력 등을 기준으로 사용되고 있음을 <표 Ⅱ-9>에서 알 수 있다. 특히 경력의 경우 타사 경력 년수를 고려하면 99% 이상이 되므로 기업에서 급여 등을 결정할 때 가장 중요한 기준이 되고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅱ-9> 일본의 중도채용자에 대한 급여·대우 결정기준

항 목	비 율(%)*
연령	72.5
직무경력	63.7
학력	42.0
타사 경력 년수	35.6
이전 직업의 임금	34.6
면허자격	29.0
이전 직업의 지위	9.3
성적	3.0

자료: 自由國民社(1998). 國家試驗資格試驗全書. * 복수응답

신규 사원 채용의 경우 <표 Ⅱ-10>과 같이 자격을 선발기준으로 보는 경우는 약 21% 정도이며 대부분은 참고정도로 하고 있다.

<표 Ⅱ-10> 일본의 사원 채용시 자격 유무 평가

항 목	비 율(%)
선발기준의 하나로 평가	20.8
선발기준의 대상으로 하지 않음	13.2
참고정도	66.0

자료: 自由國民社(1998). 國家試驗資格試驗全書.

그러나 기업의 사원에 대한 자격취득지원제도에 있어서는 <표 Ⅱ-11>에서와 같이 약 82%가 자격취득지원제도를 도입 운영하고 있으며, 도입 예정인 기업을 고려하면 약 89%의 기업이 사원의 자격취득을 지원하고 있다.

<표 Ⅱ-11> 일본의 공적 자격취득지원제도의 도입상황

항 목	비 율(%)
있다	81.6
도입 예정	7.8
도입 예정 없음	8.6
과거에는 있었지만 현재는 없음	2

자료: 自由國民社(1998). 國家試驗資格試驗全書.

이는 <표 Ⅱ-9>, <표 Ⅱ-10>에 나타난 것과는 상반된 경우이다. 그러나 이를 <표 Ⅱ-12>에서와 같이 '자격 취득후의 대우'를 업무관련 자격과 업무와 직접 관련이 없는 자격으로 구분하여 살펴보면 자격의 활용정도와 자격취득 지원제도의 운영의 차이를 알아 볼 수 있다.

업무관련 자격의 경우 약 70% 이상의 기업에서 보상금, 승진, 인사고과 등에서 자격 취득자를 우대하는 반면, 업무와 직접 관련이 없는 자격의 경우 약 85%의 기업에서 자격 취득 후 수당, 인사고과 등에서 전혀 우대하고 있지 않음을 알 수 있다.

<표 Ⅱ-12> 일본의 자격 취득 후 대우

항 목		비 율(%)
업무관련자격	자격을 제한하여 보상금이나 자격수당지급	44.3
	승진 등 직위상의 보상	2.8
	인사고과 대상의 하나이나 특별히 우대하지는 않음.	23.6
	우대하지 않음.	29.3
업무와 직접 관련이 없는 자격	보상금이나 자격수당지급	15.2
	인사고과 대상이 됨.	2.8
	특별대우는 하지 않음.	82.0

자료: 自由國民社(1998). 國家試驗資格試驗全書.

기술계의 대표적인 기술사에 중점을 둔 고용촉진사업단(1995)의 「기술자의 활용과 자격취득자에 대한 조사연구보고서」에 의하면 자격취득의 동기는 '현재 업무에 유용하다(67%)', '전문분야에 가깝다(41%)'라고 말하고 있어 업무에 직접 관련되는 일을 우선으로 선택하고, 그 다음으로 '사회적 평가가 높다(59%)'와 '지식과 능력을 높이기 위해(34%)'로 나타났다. 그러나 자격 취득의 효과에 대해서는 '사회적 평가를 얻는다(88%)'가 가장 높게 나타났고, '승진에 도움이 된다', '독립이 쉽다', '취직·전직이 쉽다' 순으로 나타나고 있어 자격 취득의 동기와 효과가 다소 다르게 나타나고 있음을 알 수 있다.

자격취득 후 처우에 반영은 '직접반영(35%)', '장기적으로 반영(23%)'이고, 전체적으로 '반영되고 있다'라고 생각하는 사람이 전체의 60%를 차지하고 있다. 처우의 구체적인 반영 방법에 대해서는 단기적으로는 '자격수당(48%)'으로, 장기적으로는 '승진·승급(42%)'으로 나타났다.

노동성에서는 업무에 직접 도움이 되는 능력을 객관적으로 평가할 수 있는 공통의 기준으로 활용하기 위해서, 1994년부터 직업능력 습득제도(비즈니스 커리어제도)를 실시하였다. 그러나 이 제도에 대한 일본내의 기업의 관심도는 그다지 높지 않다. 설문조사에 의하면 이 제도를 적극 활용하고 있다고 하는 기업은 전체의 약 4%이고 활용을 검토하고 있는 기업은 38%이지만 전

혀 고려하고 있지 않은 기업이 41%를 넘는 결과가 나타났다(自由國民社, 1998).

이상과 같이 일본 기업내에서의 자격활용은 채용, 인사배치, 승진과 같은 인적자원관리와는 연계성이 없음을 알 수 있다. 이는 자격이 개인의 능력을 정확하게 나타내기보다는 자기개발의 의미가 크다고 판단하고 있기 때문이며, 또한 대부분의 기업에서 종신고용, 연공서열의 인사관행이 주를 이루고 있기 때문이라 판단된다. 그러나 최근 일부 기업을 중심으로 자격 취득을 통한 인적자원개발 및 기업의 경쟁력 강화를 목적으로 자격 획득을 제도화하려는 노력을 하고 있다.

<사례: (株)中野소프트웨어스>

(주)중야소프트웨어스는 정보서비스 기업의 최대 경영기반이 사람이며, 변화가 심한 업계에서 존속하기 위해 가장 중요한 것은 인재육성에 있음을 인식하여 자격취득을 제도화하여 인성육성을 시도하고 있으며, 이로 인해 다음과 같은 효과를 기대하고 있다.

첫째, 기술자의 자기개발을 촉진하고, 조직활성화가 가능하다.

둘째, 기초적인 학습보다 기술자의 기술적 기반을 확립하고, 새로운 기술의 대응에 용이하게 된다.

셋째, 기술자 본인이 사회적으로 인지를 받을 수 있다.

넷째, 고객서비스의 질(quality) 향상이 가능하다.

다섯째, 회사의 인지도가 향상하여 비즈니스 기회가 확대되고 보다 전략적인 경영활동이 가능하다.

여섯째, 채용에 있어서 응시자의 대다수가 기업의 교육환경을 중요시하고 있고, 명확화 된 자격취득제도의 시작으로 우수한 인재의 확보가 용이하게 된다.

일곱째, 기술자의 객관적인 기술수준의 평가가 가능하다.

자격취득제도화는 인적자원관리와 연계하여 개인의 주체성과 커리어에 맞게 실시하고, 제도에 필요한 예산은 연도 단위로 책정하고 있다. 이 제도의

대상이 되는 자격은 통산성 인정의 정보처리자격을 기본으로 마이크로소프트사, 오라클사 등의 인증자격이다.

3) 업무능력과 안사관리와의 연계 : 직능자격제도

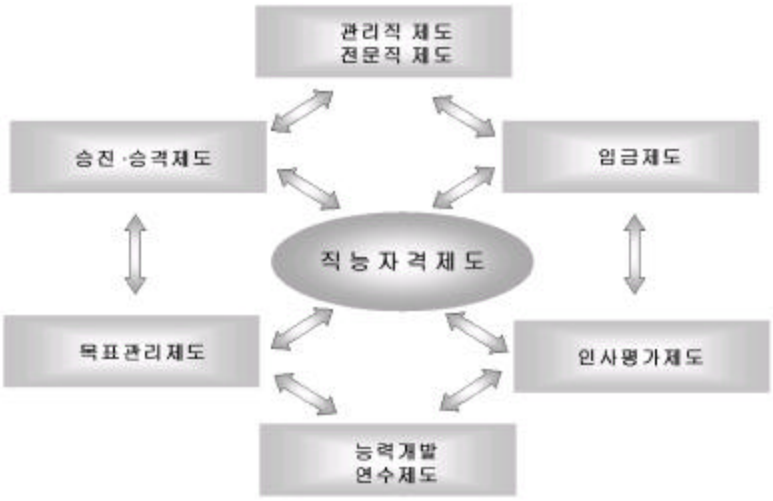
종전까지 일본 고용제도는 종신고용제, 연공서열제, 기업내 노동조합이라는 세 종류의 기능에 의해 유지되어 왔고, 이러한 인적자원관리 위에서 일본경제의 지속적인 발전이 있었다. 그러나 거품경제의 붕괴와 국제 경쟁의 격화 등으로 인해 기업의 인적자원관리는 생산성 향상을 목표로 종신고용에서 능력주의로 이행해 가고 있으나, 대부분 기업의 인적자원관리의 골자는 직능자격제도이다(한국산업인력공단, 1998).

직능자격제도는 기업 조직 내에 종업원을 직무수행능력의 정도로 결정하는 자격(직능자격등급)으로 등급을 정하고, 그 자격을 기준으로 종업원 간의 서열, 직위를 확립하고, 그것을 근거로 인적자원관리를 행하는 제도이다. 직능자격제도에 있어서는 회사가 종업원 각자에게 기대하는 '업무와 그 수행도', '그 업무 수행을 위해 필요한 능력'의 기준을 명확하게 하는 동시에 그 기준에 근거하여 종업원 1인의 직능등급 결정과 승진에 적용한다.

그러나 현재 많은 기업에서 인적자원관리의 중요한 핵심으로 채택되고 있는 연공적 운영에 따른 직능자격제도는 중고령자의 증대로 인한 조직의 활력 저하와 인건비의 증대 등을 초래하고 있어, 연공적 운용을 배제한 능력·성과를 중시하는 직능자격제도 운용이 요구되고 있다.

이를 위해 첫째, 직능자격제도의 최대 문제점은 운영상에 있고, 이의 개선을 위해서 연공적 운용을 배제하고, 직능자격제도 본래의 취지에 따라 엄격하게 승격을 행하는 것이다. 둘째, 관리직(중요직책)과 자격을 분리하고 성과에 의해 나타나는 본인의 능력과 의지·적성에 근거하여 인재활용을 계획하고, 성과와 능력에 의한 처우체제를 정비하는 것이다. 셋째, 중고령자의 경우에는 관리직(중요직책)정년제, 조기퇴직제 등의 검토·도입 등보다는 개인의 특성과 의지 등을 고려한 직능자격제도의 적절한 운용을 계획하는 것이다. 넷째, 직능자격기준은 업적평가, 능력평가 그리고 능력개발의 지표와 같이 구체적으로 판단되는 것으로 개선해야 한다. 다섯째, 자격의 등급수는 종업

원의 승격의욕을 충족시킬 수 있으며, 직무의 난이도에 따라 분류되어야 한다.



[그림 Ⅱ-3] 인적자원관리의 기본적인 틀

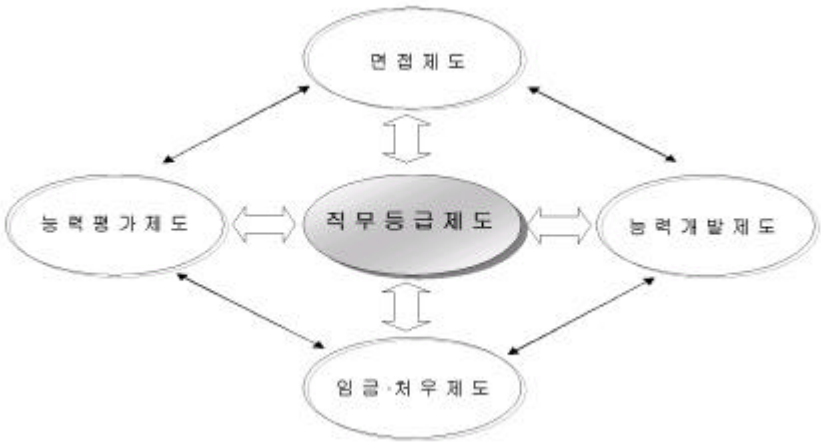
일부 기업에서는 기업의 특성에 맞는 새로운 직능자격제도를 도입하여 이를 임금, 승진, 인사평가 등과 연계하여 운영하고 있다.

<사례: 후크시마 인쇄(주)의 직무 등급 제도를 축으로 하는 임금 제도)

후쿠시마 인쇄 주식회사는 비지니스 중심의 인쇄 회사이지만 인쇄 업계의 경쟁의 격화, 고객 요구의 다양화 등의 경영 환경 변화에 대처하기 위해 사내 인사·임금 제도의 개혁을 진행시키고 있다.

이 제도 개혁에서는 다음과 같은 방향성을 정하고 있다. ① 연공 서열형태 임금 제도로부터 능력·성과형태 임금 제도로의 이행, ② 직무를 등급화해, 직무에 필요한 능력의 발휘도에 의해 등급교부, ③ 일이나 능력 개발에 목표를 설정 시켜, 자기 책임에 두고 도전, ④ 평가 기준을 명확하게 해, 평가 결

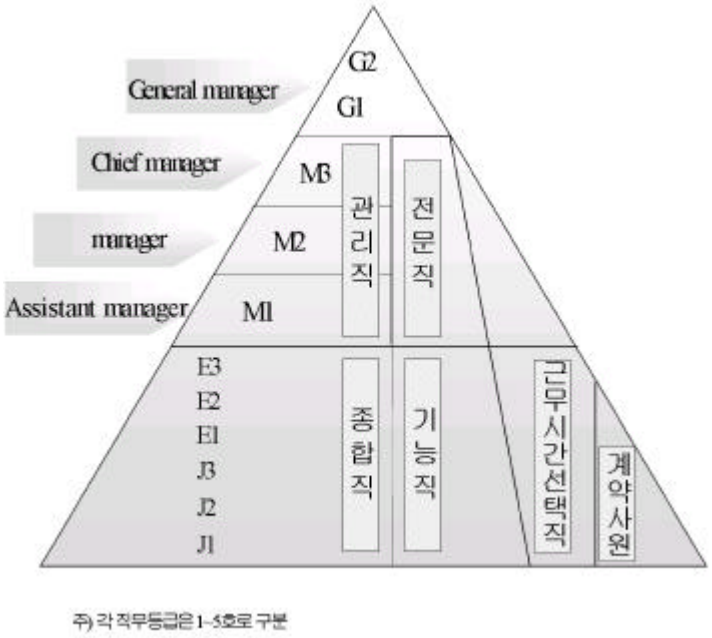
과를 알기 쉽게 처우에 연계, ⑤ 평가 결과를 본인에게 피드백 해, 면접을 통해서 인재 육성·능력 개발에 연결 등이 있다. 이 제도는 [그림 Ⅱ-4]와 같이 「직무 등급 제도」를 축으로, 능력평가제도, 면접 제도, 임금·처우 제도 및 능력 개발 제도가 서로 서로 보완하는 total 시스템이다.



[그림 Ⅱ-4] 일본 신인적자원관리의 체계

새로운 임금제도에서는 직무와 현재 능력을 임금수준에 적합한 등급으로 구분하는 것이다. 이 때의 직무 등급은 [그림 Ⅱ-5]에서 보는 바와 같이 전체 11개로 구분된다. 즉, 직무는 부하를 두어 업적을 늘리는 「관리직」, 특정 분야에 있어서의 전문적 지식·기술을 살리는 「전문직」, 실무 경험이나 지식·기능을 갖추고 장래 관리직이 될 수 있는 직무인 「총합직」, 그리고 직종을 한정 해 기능의 익숙·습득을 희망해 장래 전문직을 목표로 하는 「기능직」이 있다. 각 등급에는 직무 수행에 필요한 능력의 발휘도에 의해서, 등급 호수를 「1호」부터 「5호」까지 정해놓고 있다.

「직무급」은 직무 등급과 호수의 편성에 의해 정해진다. 직무급에는 각각의 등급과 호수에 금액을 정하고 있지만, 각 등급은 전후의 등급의 금액 범위와 겹치는 부분이 있으며, 등급·호수가 오르는 것에 따라 금액이 상승한다.



[그림 Ⅱ-5] 일본 직능자격의 직무 등급

또한 능력 평가란, 사원의 근무 실적을 기준으로 사원이 속하는 직무에 기대되는 능력과 대비하여 능력을 평가하는 것으로 이의 결과에 따라 새로운 호수가 정해진다. 평가는 매년 1회, 12월에 실시하며, 능력 평가 시트를 사용하여 개개의 항목에 대한 평가를 직무 변경, 호수 변경, 능력 개발의 기초 자료로 사용한다. 능력 평가 항목은 이하의 세 종류가 있다.

첫째, 공통 기술 항목으로 전사원에 대한 공통된 평가 항목으로 대인 절충력, 문서 기안력, PC・OA기기 조작 능력 등으로 전사원에게 공통적으로 요구되는 기술 20 항목이 이에 포함된다.

둘째, 직종별 전문 기술 항목으로 사원에 한 한 것이지만 직종에 따라 항목 내용, 항목 수는 차이가 난다. 영업, 생산 기술, 자재, 제조, 정보 시스템 등의 업무 부문마다 요구되는 전문적인 기술 20 30 항목이다.

셋째, 매니지먼트 기술로 관리직에 공통된 관리 평가 기술 항목으로, 상황 분석력, 수익 구조 이해력 등 13 항목이다.

급여는 연령급과 직무급을 맞춘 것으로, 그 구성비는 연령급 47%과 직무급 53%이다. 다만 연령급은 18세부터 30세까지 해마다 승급하지만 31세 이후는 승급 없이 고정액이고, 직무급은 직무 등급·호수에 의해 정해진다.

다. 기타(영·미국가)

1) 자격의 특징

영미국가의 대표적인 직업훈련 접근방식의 특징은 시장논리에 기초한 규제에 근거하고 있다. 이러한 국가에서는 교육과 훈련에 있어서 시장실패의 경우가 발생하게 된다. 특히 숙련에 대한 기업가의 투자가 노동이동(Labor turnover)을 통해 다른 기업에게 이득이 돌아갈 수 있어 훈련시장에서는 훈련과 관련된 외부성의 문제가 발생한다. 특히 비용이 많이 드는 직업훈련이고 습득된 기술이 다른 기업으로 이동 가능할 경우에는 외부성의 문제가 더 심각해진다(송종래, 1997). 따라서 영미국가의 사용자들은 전통적으로 자체의 훈련을 통해서라기보다 다른 회사에서 길러진 숙련된 근로자들을 채용함으로써 숙련자를 획득하고 있다.

미국의 노동시장에서 자격의 역할은 산업별로 정부의 역할에 따라 차이가 있다. 농업이나 광업, 도소매업 및 제조업에서 정부의 규제가 약하므로 이 분야에서 자격의 역할은 미약한 편이다. 반면에 건설과 의료부분은 정부의 규제가 강하므로 업계 스스로가 자격제도를 개발하여 활용함으로써 정부의 직접적인 규제를 피해 가는 전략을 취하고 있다. 그러나 미국의 자격은 일반적으로 민간주도의 자격이므로 국가의 기능이 자격제도 운영에 있어서 약하다고 볼 수 있다. 이러한 배경에는 무엇보다 지정학적인 특징과 분권화, 다양화라는 사회문화적 전통이 있다. 다양한 역사적 배경을 가진 집단, 광범위한 지역에서 국가를 형성하므로 정부가 직접적, 획일적으로 규제를 한다는 것은 불가능하다. 그러므로 자격제도에서는 정부대신 업종별 협회나 전문인 단체가 활발하게 기능을 하고 있다. 자격에 대한 정부의 규제가 적고 민간주도로 운영되어 온 자격제도의 바탕에는 고용관행에서의 차별을 엄격히 제한하는 미국 노동법의 전통이 있다. 특히, 면허와 같이 정부가 주도적으로 국

가기준을 설정하여 노동시장의 진입여부와 승진여부를 제한하게 될 경우, 단순히 헌법의 평등조항 뿐만 아니라 연방 헌법에서 규정하고 있는 엄격한 적법심사적용을 받게 된다. 따라서, 의무가 아니라 차별적으로 선택하도록 하면서, 이러한 적법절차조항을 비켜 나갈 수 있게 된다는 점에서 정부는 직접 개입을 피하고 대부분 면허와 같은 의무자격제도 대신 고용주나 단체가 임의적으로 선택 할 수 있는 형태의 자격제도를 발전시키게 되었다(이정표 외, 1998).

2) 자격의 활용

미국에서 개인의 직업능력에 대한 평가, 즉 자격인정은 두 가지 형태로 구분된다. 첫째, 직업과 관련된 프로그램을 운영하는 기관을 평가 인정함으로써 개인의 직업능력에 대한 자격을 인정(전국직업능력인정협회: National Organization for Competency Assurance)하는 것이고, 둘째, 개별적인 검정을 통하여 자격을 인정(전국직업능력검정원 : National Occupation Competency Testing Insititute)하는 것이다.

후자의 NOCTI(전국직업능력검정원)의 경우에는 개인의 직업능력에 대하여 평가하고 자격을 수여하는 비영리기구로서 미국의 각 주들의 컨소시엄에 의해 1973년에 설립하여, 고용주가 고용, 훈련, 승진에 대한 의사결정을 할 수 있도록 하고 있다. NOCTI는 직업에 필요한 기술을 정확하게 측정할 수 있는 평가도구를 만들기 위해 관리조직, 노동조합, 근로자와 협력하여 왔으며, 이 기관에서 수행하는 개인평가는 세 가지로 분류된다. 첫째, 직업준비를 위한 능력평가(job ready assessment)이며, 이는 직업준비 수준에서의 평가로서 산업기준에 근거한 양질의 교육과 훈련프로그램을 지원하기 위한 것이다. 둘째, 경력근로자의 능력평가(experience worker assessment)로서, 전문직이거나 일용직 근로자의 기술을 평가하기 위한 것이다. 셋째, 산업체에 적합한 평가(industrial assessment)로, 구체적인 산업별 직업을 위해 설계되었으며, 여기에는 주문식 평가도 포함되었다(김미숙 외, 2000).

직업준비능력검정(Job ready Test)은 산업기준(industry standards)에 기초한 높은 질의 교육과 훈련 프로그램을 지원하기 위해 준비된 유용한 도구

(tool)인데 이 검정의 의미를 살펴보면 다음과 같다. 교육훈련자는 이 검정으로 커리큘럼 효과의 측정, 훈련(수업) 방법을 개선할 수 있고, School-to-Work의 법적 필요조건과 검정 간의 일치로 학교와 노동시장 간의 이동을 촉진시킨다. 그리고 이 자격검정은 사용주들에게 활용이 높은데, 구직활동을 하고 있는 우수한 근로자를 용이하게 채용함으로써 채용비용을 낮추고 근로자 채용제도 체계를 구축시킨다. 근로자에게도 자격검정은 여러 가지 효과(Benefits)를 주는데 대학학위를 위한 학점 취득, 경력을 용이하게 하는 능력확인, 구직·승진이나 진급에 활용된다(NOCTI, 1999).

재직근로자/교사 능력평가도 다양하게 활용되는데 전문대와 일반대학의 경우, NOCTI의 재직근로자/교사검정은 많은 전문대와 4년제 대학에서 학점인정이나 학위 과정의 일부로 활용된다. 학점인정 철회의 결과는 대학정책과 인증이나 학위 프로그램의 필요조건과 같은 요소들에 좌우될 수 있다. 학교와 직업 훈련 센터의 경우에는 이 자격검증을 이용하여 신뢰성 있고, 공정하고, 객관적인 방법으로 후보자를 선별하기 위한 방법으로서 유용하게 쓰이고 있다. 이 검정은 또한 교육적 프로그램에 대한 입회(입학)를 지원한 지원자를 선별하는데 사용된다. 그리고 산업계에 있어서 NOCTI 검정은 고용주들에게 기술을 정확하게 측정할 수 있는 tool을 제공함으로써 고용주들의 인력 고용이나, 훈련 그리고 의사결정에 도움을 준다(NOCTI, 1999).

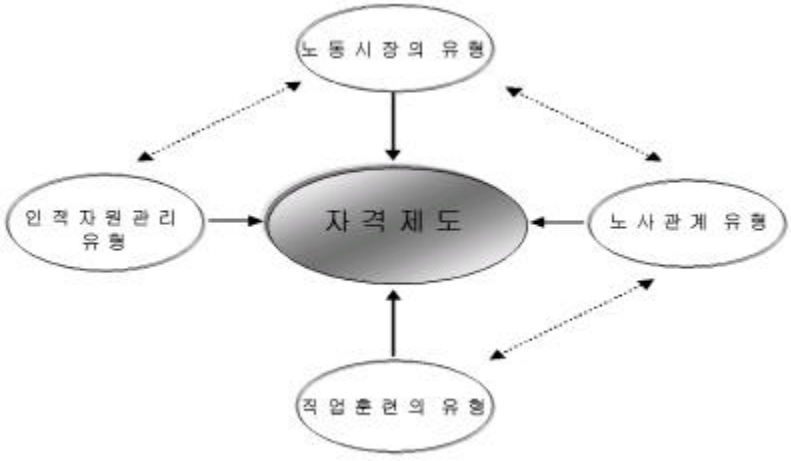
미국의 자격 활용범위는 주로 대학학위를 취득하기 위한 학점획득에 있으며, 아울러 구직이나 승진, 임금보상에도 일부 기여를 한다. 자격운영에 있어서 국가의 개입이 상대적으로 약한 미국에서, 자격의 가치는 시장에서 대부분 결정되는 편이다. 그러나 면허성 자격의 경우에는 미국 노동시장에서 상당한 신호기제(signaling)효과가 있다. 예를 들면 고속도로 관련부문이나 화재예방부문에서와 같이 공공의 안전과 밀접한 자격이다. 토목공학관련 전문분야 자격 등이 있다. 대부분 주의 교통국에서 프로젝트를 수주하기 위해 전국전문엔지니어협회(NICET)가 발급하는 기술자자격증(CPE)을 요구하기도 하고 경우에 따라 어떤 회사에서는 자격증을 승진과 승급에 영향을 주기도 한다. 전국전문엔지니어협회(NICET) 발급자격증은 분석 측정 기술분야의 전문자격증을 발급하는 ISA(Instrument Society of America)와 협약하고 ISA는

NICET가 발급한 측정도구 기술분야의 기능사 자격증을 그대로 인정하기도 한다(Wills, J. 1992).

III. 자격제도 유형의 영향요인

1. 영향요인 분석의 틀

자격제도란 한 나라의 다양한 제도에 의해 그 모습이 결정되며, 이 제도의 유형에 따라 자격의 활용도가 달라지게 된다. 따라서 자격의 제도 유형에 미치는 영향 요인에는 무엇이 있는지 분석해 볼 필요가 있다. 각 나라마다 자격제도는 다양한 유형으로 존재하지만 대표적으로 시장형, 코포라티즘형, 정부주도형 자격제도로 구분할 수 있다. 한 나라의 자격제도는 그 나라의 경제, 사회, (기업)문화, (직업)교육·훈련 등의 영향을 받는다. 그 중에서도 [그림 III-1]과 같이 노동시장의 유형, 인적자원관리(HRM)의 유형, 직업훈련 및 노사관계의 유형에 의하여 영향을 많이 받게 된다. 그리고 인적자원관리와 노사관계 유형은 노동시장의 유형과 상호영향을 받는다. 그리고, 직업훈련유형은 노사관계 유형과 상호영향을 받는다.



[그림 III-1] 자격제도 유형의 영향요인

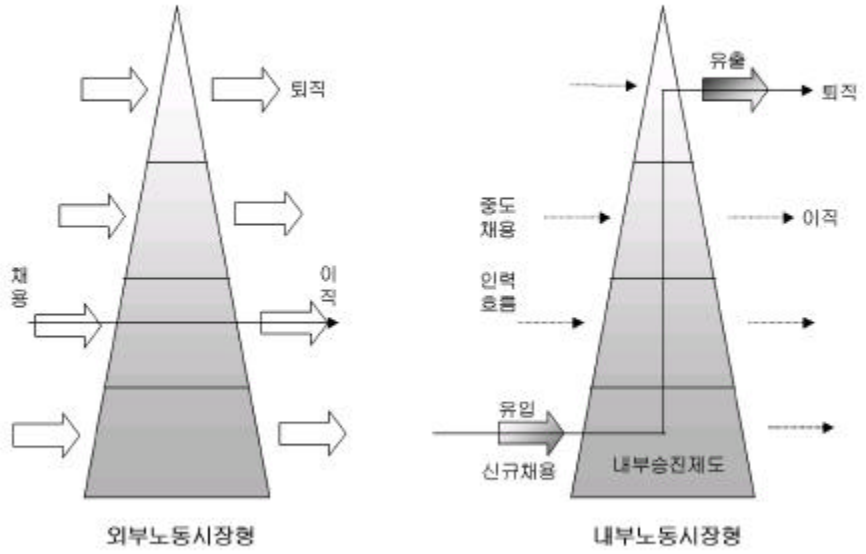
2. 노동시장의 유형

자격은 인력을 선별(Screening)하는 중요한 기능을 가지고 있다. 그러나 이러한 선별기능은 현 노동시장의 유형에 따라 달라지게 된다. 노동시장이란 기업이 수요자가 되고 근로자는 공급자가 되어 노동력을 사고 파는 시장을 의미한다. 이러한 노동시장이 개방적 또는 폐쇄적인가에 따라 외부노동시장과 내부노동시장으로 구분한다.

가. 외부노동시장

외부노동시장은 직무를 중심으로 노동시장이 횡단적으로 열려 있는 것이 특징이다. 즉 직무가 표준화되어 있고, 노동시장도 직무에 따라 세분화되어 있어 인력수급이 대개 직무를 중심으로 이루어진다. 따라서, 이러한 시장형은 근로자들이 기업간 이동을 통하여 자신의 경력을 발전시켜 나가는 특징이 있으며, 북미국가와 유럽국가에서 일반적이다.

이러한 노동시장에서는 노동력이 시장가격에 따라 채용되고 이직(turn-over)한다. 대부분 필요한 인력은 외부노동시장에서 선발하고, 불필요한 인력은 다시 외부노동시장으로 유출되므로 기업으로 진입한 근로자는 기업에 머무르는 시간이 짧은 편이다([그림 Ⅲ-2] 참조).



자료: 박준성(1990). 직능자격제도의 이해.

[그림 Ⅲ-2] 노동시장 유형 비교

나. 내부노동시장

내부노동시장은 노동력의 수요자가 조직내의 직무 혹은 일자리이고, 내부의 구성원이 공급자가 되는 시장이므로 인력이동은 주로 기업내의 배치전환과 승진을 통하여 이루어진다. 따라서 시장에서는 근로자들이 조직에 대한 몰입도가 높고, 경력개발도 조직 내에서 직무를 바꿔가면서 이루어지는데 이는 한국과 일본처럼 유교적 가치와 전통을 가지는 동양에서 일반적이다.

이러한 배경에는 이직(turn-over)에 따른 비용이 크기 때문에 인적자원의 이동이 제한되어 있어 하위직에서 충원이 이루어진 다음 조직내부의 경력사다리를 통해 배치전환, 직무순환, 승진경로를 따르다가 소수는 도중에 이직

을 하고 다수인력은 최종직위에서 퇴직을 하는 노동인력이 주를 이룬다([그림 Ⅲ-2] 참조). 따라서 일반적으로 노동의 가치는 외부노동시장처럼 직무가치에 있는 것이 아니고, 기업특유의 인적자원관리 시스템에 따라 결정된다(박준성, 1990).

다. 노동시장 유형과 자격제도

외부노동시장이 발달된 나라에서는 노동시장이 직무중심(job-based)으로 연결되어 있어 자격이 직종 혹은 직무 단위로 표준화(skill standard) 되어있다. 따라서 국가직무표준(National Skill Standard)이 있는 나라는 대부분 영미국가이다. 독일의 경우 사회적으로 영향력이 강한 업종별 단체가 훈련과 자격을 공급하므로 그 자격의 활용은 동일한 직종에서 동일하게 통용되고, 근로자의 직업능력을 나타내는 지표로서 자격의 역할은 상대적으로 크다. 그리고 (양성)훈련의 기준과 검정기준도 현장수요와 밀접하면서 전국적으로 표준화되었다.

내부노동시장이 발달된 나라는 숙련의 특수성 내지 고유성이 내부노동시장의 형성을 촉진시키며, 실제 직무수행에 이용되는 기술 및 숙련은 대규모로 표준화된 교육훈련보다는 피훈련자수를 소수화시켜 지식을 전임자가 후임자에게 생산과정을 통해 직접 전수하게 된다(배무기, 1994). 이러한 전통이 오랫동안 지속된 시장일수록 훈련은 종업원들에게 연수와 기업내 승진 등과 관련해서 상대적으로 많은 양의 직무특수적 숙련을 제공하고 자격 역시 기업특수적인 기술을 검정하게 되므로 사내자격이 중요해진다.

3. 인적자원관리(HRM)의 유형

인적자원관리가 어떠한 유형을 가지느냐에 따라 자격제도의 유형과 기능이 달라진다. 예를 들어 기업에서 어떤 인적자원을 모집·선발하느냐에 따라 노동시장에서 공급되는 노동력의 기술이 달라질 것이다. 또한 승진이나 임금

체계가 어떻게 구성되는냐에 따라 근로자의 능력개발에 대한 인센티브가 달라지게 된다. 자격의 기능은 무엇보다 지속적으로 근로자의 직업능력을 개발시키는데 있다. 그러므로, 직업능력개발에 대한 보상체계인 기업의 인적자원관리모형에 따라 자격의 기능 및 활용이 달라질 것이다.

가. 인적자원관리의 유형

인적자원관리의 유형은 대체로 세 가지 즉, 직무중심, 연공중심, 직능중심의 인적자원관리제도로 구분된다.

직무중심 인적자원관리는 직무를 단위로 인력을 채용한다. 직무의 시장 임금가치에 따라서 임금이 결정되며, 직무수행능력과 적성에 따라 승진경로를 설정해서 인력을 관리하는 제도이다. 이 인적자원관리는 노동의 이동이 자유롭고, 개인주의 이익공동체적인 전통이 강한 나라와 특히 외부노동시장이 발달된 서구에서 일반적인 인적자원관리이다.

연공중심 인적자원관리제도는 조직을 구성하는 직무와 별도로 능력, 근속년수 등의 기준에 의해 종업원의 조직내 질서를 정하는 제도이다. 특히 이는 직무에 의한 직무부여 대신 사람에 따라 행해지는 인적자원관리라는 점이 직무제도와 다르며, 학력, 성별, 직종별 단위로 채용하고 채용인력군별로 승진, 승격을 시키는 동양적 연공제도이다. 이는 가족주의, 집단주의, 운명공통체적인 사회와 특히 내부 노동시장이 발달된 동양에서 일반적인 인적자원관리 유형이다.

직능중심 인적자원관리는 연공중심 인적자원관리와 직무중심 인적자원관리의 중간형이다. 연공중심 인적자원관리는 조직의 경직성과 근로자의 장기근속으로 인한 기술의 노후화 및 시간의 흐름에 따른 인건비의 수직적 상승이라는 문제가 발생한다. 근속기간에 따른 생애소득 보장이라는 연공중심 인적자원관리의 장점과 직무의 상대적 가치에 따른 노동대가가 보장된다는 직무중심의 인적자원관리제도를 종합한 능력주의적 인적자원관리제도, 혹은 일본에서는 직능중심의 직능자격제도로 불리기도 한다.

인적자원관리를 유형별로 구분하여 인사체계의 개요를 비교하면 <표 III

-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 인적자원관리 유형간의 인사체계 비교

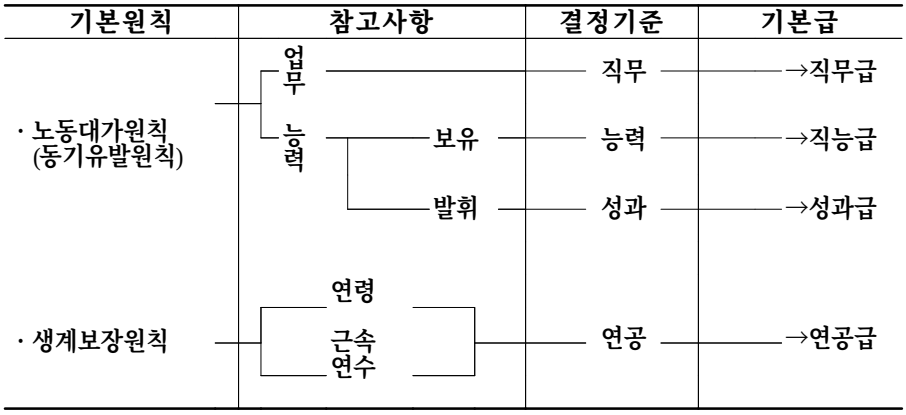
구분	직무중심의 인사체계(직무제도)	직능중심의 인사체계(직능자격제도)	사람중심의 인사체계(연공제도)
채용	▪ 직무단위 채용	▪ 학력별 · 성별 채용+ 직종별(직군별) · 직계별 채용	▪ 학력별 · 성별 채용
급여	▪ 직무급	▪ 직능급	▪ 연공급: 직급별 호봉제도
승진	▪ 승진개념 희박	▪ 승급(직능등급의 격상: 급여)과 승진(직위등급의 격상)의 분리 운영	▪ 승진 최우선 사고 (직위승진+직급승진의미분화)
배치 전환	▪ 직무적성에 따라 배치 ▪ 근속 중 직무전환 곤란	▪ 직능자격요건에 따라 업무할당이 이뤄지고 순환근무제가 활발하게 적용	▪ 학력 · 성별 특성에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제가 적용
교육	▪ 직무교육 중심	▪ 능력(숙련도)교육 중심	▪ 인간 및 태도 교육 중심
퇴직	▪ 정형화된 정년퇴직 제도 없음(수시로이직 · 해고 · 채용 등이 이루어짐)	▪ 정년퇴직자가 다수를 형성할 정도로 고령화되면 신축적인 정년제도가 도입됨(예: 출향제도, 명예 퇴직제도, 계급정년제등)	▪ 정형화된 정년제도가 있으나 정년퇴직 적음
비교	▪ 담당직무가 인사처우 및 신분의 상징	▪ 직능자격 호칭이 인사처우와 신분의 상징	▪ 직위(계장 · 과장 등) 호칭이 인사처우 및 신분의 상징

자료: 박준성(1990). 직능자격제도의 이해.

나. 임금체계

임금은 기업주에게는 비용이지만 근로자에게는 소득원이다. 그러므로 적절한 임금수준은 근로자의 직업능력 개발과 노동생산성을 높이게 되기 때문에 중요한 의미를 가진다. 임금의 원칙은 <표 Ⅲ-2>와 같이 동기유발원칙과 생계보장원칙으로 나눌 수 있다. 이러한 원칙에 따라 임금체계는 연공급, 직능급, 직무급, 성과급으로 나눌 수 있으나, 여기서는 연공급, 직능급, 직무급을 중심으로 살펴보기로 하자(양병무, 1999).

<표 Ⅲ-2> 기본임금 결정의 원칙



자료: 양병무(1999). 임금결정이론 및 연봉제도.

직무급이란 직무별로 직무평가에 따라 임금이 설정되는 방식이며 각 직무의 중요도, 난이도, 책임도 등을 고려하여 직무의 상대적 가치를 분석, 평가하여 직무등급을 설정하고 '동일노동, 동일임금'원칙이 적용된다. 직무에 상응하는 급여지급, 개인별 임금차 불만의 해소, 동일노동 동일임금의 원칙에 충실하다는 장점이 있다. 그러나, 단점으로는 직무와 능력의 결합이 잘 되지 않고 특히 장기근속자에게 불리한 임금이다.

연공급은 학력, 근속년수 등의 연공에 기초해서 임금을 지불하는 형태로 일반적으로는 연공요소가 주가 되고, 직무수행능력, 업적, 직무가치 등의 요소가 부가되는 평가기준을 말한다. 조직의 안정화와 생활안정, 위계질서의 확립 실시가 용이하다는 장점이 있으나 전문기술인력의 확보곤란, 인건비 부담의 가중, 소극적이고 종속적 근무태도의 야기, 능력 있는 젊은 층의 사기저하라는 단점이 있다.

직능급이란 개인의 직무수행능력을 고려하여 각 근로자의 임금을 결정하는 임금체계이다. 이는 직무수행능력 등급에 따라 기준임금을 설정하여 능력이 상승하면 임금의 상승과 승급이 이루어지게 된다. 이는 직무수행능력에 대한 임금이라는 의미에서 직무와 연계된 임금이 아니며, 사람의 능력에 의한 임금이라는 점에서 본질적으로 속인적이다. 직능구분의 명확화, 능력개발·능력평가를 어떻게 할 것인가 하는 점이 선결요건이고 계획적인 교육훈

련, 적정배치가 뒤따라야 한다. 직위승진을 보상받는 계층과 직능급상의 승격(급여보상) 보상을 받는 계층으로 구분되어 보상기회 확대의 효과가 있고 학력이나 화이트 칼러, 블루 칼러 구분 없이 근속에 따라 동일한 직능자격등급을 부여받을 수 있는 기회의 확대로 노사공동체 형성에 기여할 수 있다.

다. 선발(채용)

직무중심형 선발제도의 특징은 직능중심 및 연공중심형 선발과는 여러 가지 차이가 있다. 직무중심형은 노동시장의 유연성을 전제로 하므로 전 직급에 걸쳐 경력사원을 채용하지만, 직능중심 및 연공중심형은 신입사원 중심으로 우수인력을 초기에 채용하여 인재를 육성하는 것이 정책의 특징이다. 이러한 유형의 장단점은 <표 Ⅲ-3>과 같다.

<표 Ⅲ-3> 인적자원관리 유형과 선발

	직무중심형(외부노동시장형)	직능중심 및 연공중심형(내부노동시장형)
특징	▪ 인재의 구입 정책 ▪ 노동시장의 유연성 전제 ▪ 전 직급에 걸친 경력사원 채용 ▪ 고용을 통한 탄력성 유지 ▪ 승진보다는 성과중심(보상)	▪ 인재의 육성정채 ▪ 노동력 풍부 전제, 성장기업에 적합 ▪ 신입사원 중심으로 우수인력 조기 채용 ▪ 장기근속 전제 / 역량을 통한 탄력성 ▪ 지속적인 훈련 / 기업특수적 기술 / 숙련
장점	▪ 인력관리의 신축적 운영 가능 ▪ 변화에 빠른 대응 ▪ 훈련비 절감 ▪ 필요한 인력의 신속한 확보 가능 ▪ 조직에 새로운 변화 유도 ▪ 성과주의 문화 확산 ▪ 생산성의 급속한 향상 가능 ▪ 총액인건비의 통제 용이	▪ 안정적 고용보장과 내부승진으로 종업원 동기부여 ▪ 종업원 역량강화를 통한 지속적 생산성 향상 ▪ 팀웍 증진 ▪ 기업에 필요한 인재양성 ▪ 채용비용이 낮음
단점	▪ 종업원의 결속 약화 ▪ 불안정 고용으로 인한 사기저하 ▪ 채용비용 높음 ▪ 적절한 인재를 찾기가 쉽지 않음	▪ 조직의 경직성 ▪ 높은 교육훈련 비용 ▪ 장기근속으로 인한 기술의 노후화 ▪ 시간이 지남에 따라 인건비의 수직 상승 ▪ 새로운 변화를 유도하기 어려움

자료: 유규창(1999). 직능급도입을 위한 평가제도 개선방안.

라. 인적자원관리제도 유형과 자격제도

자격제도에 영향을 줄 수 있는 인적자원관리제도의 유형은 ① 직무형과

② 직능형·연공형 인적자원관리제도로 구분된다. 전자인 직무형의 경우에는 특정 직무에 필요한 전문인력(specialist)을 채용하며 보수 또한 직무에 따라 지급된다. 따라서 입직을 위해서는 노동시장에서 직무중심의 자격검정이 전제되어야 한다. 그러나 직능형·연공형의 경우, 제너럴리스트(generalist)를 중심으로 채용하여 기업 내에서 기업 특수의 교육훈련을 실시하므로 사내자격이 더 큰 의미를 가지게 된다.

<표 Ⅲ-4> 인적자원관리의 유형과 자격제도

구 분	직무형	직능형 및 연공형
채용	직무단위 채용 전문인력(specialist) 채용	직종별 채용·학력, 성별채용 제너럴리스트(generalist) 채용
임금	직무급	직능급 및 연공급
자격제도	직무중심의 표준화된 자격	사내자격

4. 직업훈련의 유형

전통적인 산업사회에서 부가가치를 창출하였던 생산요소는 다름이 아닌 노동 및 자본의 '량'이었다. 그러나 오늘날에는 인적자본과 지식자본이 부가가치를 창출한다. 따라서 기업의 생존은 인적자원을 얼마나 개발·확보 및 유지하느냐에 달려있다. 직업교육훈련은 인적자원의 개발·확보를 위한 중요한 수단으로, 그 유형은 민간주도형과 국가주도형으로 구분된다.

가. 민간주도형

민간이 중심이 되어 운영되는 민간주도형 훈련시장은 크게 시장형과 코포라티즘형으로 구분할 수 있다. 전자는 영·미국가에서 일반적이고, 후자는 독일이나 프랑스에서 일반적이며 노동조합이나 산업계가 직업훈련에 많은 관심을 가지고 산업계의 수요에 맞추어 적절한 인력을 숙련시킨다.

시장형 국가에서 교육훈련은 외부성의 특성으로 인하여 시장이 방임할 경우 과소 투자라는 시장실패의 위험이 있고, 정부가 과도한 개입을 한다면 또 다른 정부의 실패가 발생할 수 있다. 지식경제화가 진행됨에 따라 기업들은 많은 숙련과 지식을 필요로 하지만, 노동시장의 유동화가 심화됨으로써 기업들의 숙련향상이 직업훈련에 대한 투자 인센티브를 약화시킬 수도 있다(김훈 외, 2001). 영미국가는 이러한 실패의 부분을 해소하고 교육훈련의 공공재를 구축하기 위해 기업내 인적자원개발 인증제도를 도입하여 재직근로자의 인적자원개발에 많은 관심을 가지고 있다.

반면 코포라티즘적 교육훈련시장의 대표적인 국가는 독일이다. 독일에서는 고숙련공에 대한 투자가 지속적으로 이루어지는데 그 이유는 고부가가치 상품전략을 추구하는 독일 제조업체들의 전략과 일치한다. 고부가가치 상품전략을 유지하기 위해 독일 제조업체들은 독특한 인력 및 기술정책을 발전시켜 왔다. 즉, 채용, 승진과 부서 이동 등의 인사정책의 전제조건으로 공식적인 기술자격증을 요구하므로, 높은 수준의 고용이 보장되었다. 그리고 임금은 지역수준의 직종별로 공동협약을 통하여 결정되므로 회사들이 훈련지출을 피하면서 더 높은 임금을 제안해서 경쟁회사들로부터 훈련된 근로자들을 훔쳐 가는 상황이 방지되었다(정주연, 1997)

나. 국가주도형

국가주도형 직업훈련시장의 대표적인 국가는 한국이다. 그간 정부주도의 산업화 과정에서 양성훈련을 통한 인력공급에 힘을 기울였으나, 숙련인력의 수요가 커지자 정부가 직업훈련 의무제나 기타 각종 지원제도를 통하여 기업들의 인적자원개발 투자를 촉진해 왔다. 90년대 이후 경제사회 환경의 변화로 정부 및 공급자주도의 직업훈련체제가 비판을 받게 되면서, 고용보험제의 직업능력개발사업의 실시와 사내교육훈련 의무제가 폐지되었다. 그럼에도 직업능력개발사업의 지원실적을 보면(<표 Ⅲ-6> 참조) 기업간 편중현상이 심하게 나타나고 있다. 지원 금액 면에서 실업자 재취직 훈련에 전체 금액의 72.1%가 지급되고, 사업주 직업능력개발훈련은 19.5%만 지급되었다. 그리고

사업주 직업능력개발훈련의 주된 수혜자가 대기업으로 나타나고 있으며, 중소기업의 훈련참여는 미진한 것으로 나타났다(이병희 외, 2001).

<표 Ⅲ-6> 직업능력개발사업 추진실적 추이

(단위 : 개소, 명, 백만원, %)

구분	지원사업장		증감률	지원 피보험자		증감률	지원금		증감률
	1998	1999	전년 대비(%)	1998	1999	전년 대비(%)	1998	1999	전년 대비(%)
소계	25,912 (100.0)	58,288 (100.0)	124.9	588,006 (100.0)	977,952 (100.0)	66.3	258,043 (100.0)	424,851 (100.0)	64.6
직업능력개발 훈련	17,741 (68.5)	43,512 (74.7)	145.3	408,603 (69.5)	781,408 (79.9)	91.2	40,781 (15.8)	82,869 (19.5)	103.2
유급휴가훈련	339 (1.3)	333 (0.6)	-1.8	3,940 (0.7)	8,446 (0.9)	114.4	9,117 (3.5)	5,723 (1.3)	-37.2
직업훈련시설 장비구입 대부 및 지원	-	-	-	-	-	-	-	-	-
수강장려금	-	-	-	2 (0.0)	51 (0.0)	2450	1 (0.0)	40 (0.0)	3900
근로자학자금 대부	7,832 (30.2)	14,443 (24.8)	84.4	12,350 (2.1)	17,362 (1.8)	40.6	16,949 (6.6)	30.042 (7.1)	77.2
실업자재취직 훈련지원	-	-	-	163,111 (27.7)	170,685 (17.5)	4.6	191,194 (74.1)	306,176 (72.1)	60.1

주 : 1) 1998년은 예상 지원금 합계임.
2) ( )안은 직업능력개발사업의 세부사업별 구성비(%)임.
자료: 이병희 외(2000). 직업능력개발사업의 평가와 정책과제.

한국의 직업훈련은 오랫동안 정확한 훈련요구를 파악하는 수요자 중심보다는 운영상의 편의를 위해 공급자 중심의 훈련이었다. 자격도 양성 훈련 이후 취득하게 되는 입직용 자격이 대부분이었으며, 재직근로자용 자격이 발전하지 못하였다. 그리하여 자격과 현장의 보상체계와의 연계 또한 미흡함이 많았다. 능력개발의 결과에 대한 정확하고 공정한 평가와 보상 시스템의 구축을 통한 동기부여가 강조되어야 한다.

기업은 단순히 비용절감에 의한 접근이 아니라 지식자산의 축적을 통한

지속적 경쟁우위를 창출하기 위한 개별근로자의 시장가치와 고용가능성을 높이는 방향으로 내부노동시장을 효율적으로 개발하여 통합적 인적자원개발을 도모해야 한다. 이럴 때 재직근로자를 위한 자격제도가 확대 될 것이다.

다. 직업훈련의 유형과 자격제도

국가주도적 직업훈련 유형에서는 국가가 직업훈련을 담당해왔기 때문에 직업훈련에 있어서 민간의 기능이 약화되어 있다. 이러한 훈련시장에서는 양성훈련이 주가 되었기 때문에 향상훈련은 상대적으로 저조한 편이다. 시장형이든 코포라티즘형이든 민간주도적 직업훈련시장에서는 현장의 수요(need)에 맞춘 훈련이 가능하다. 특히 독일의 경우 훈련의 수요자인 노동조합과 업종별 대표자에 의하여 직업훈련이 실시되므로 특히 향상훈련의 내실화가 보장된다. 시장형 영·미국가에서는 훈련의 시장실패를 보완하기 위해 각각의 기업들로 하여금 인적자원개발을 유도함으로써 재직근로자의 향상훈련을 강화하고 있다. 따라서, 한국의 경우도 국가주도형에서 민간차원의 직업훈련 참여유도로 향상훈련의 활성화와 재직근로자의 자격검정기회를 확대시켜야 할 것이다.

5. 노사관계의 유형

자격의 역할은 노동시장의 형태에 의하여 규정 된다는 것을 앞에서 언급하였다. 노사관계는 노동시장의 형태에 의해 간접적으로 영향을 받게되고, 이는 다시 자격의 활용도에 영향을 주게 된다. 외부노동시장에서는 직무를 중심으로 노동시장이 형성되어 있어 노사관계가 산업별, 직종별로 조직되기가 용이하지만, 내부노동시장은 대부분 기업중심의 노동시장이므로 노사관계 역시 기업별로 형성되어 있다. 따라서 노동시장의 유형에 따라 유럽의 노동조합은 대부분 초기업별로(산업별, 혹은 직종별) 조직되어 있고, 일본이나 한국의 노동조합은 주로 기업별로 조직이 되어 있다.

한국의 기업별 노동조합은 오래 전부터 독일식의 산별 노동조합으로 개편을 시도하였으나, 노동법은 산별노조로의 개편을 허용하지 않았다. 80년대 말 다발적 노사분규를 경험하고 난 이후, 90년대 노동법이 개정되어 산별노조를 반대하는 법조항이 없어졌음에도, 아직 기업별 노조가 지배적인 것은 한국의 노동시장이 기업별로 강하게 내부화되어 있다는 중요한 이유가 있다.

가. 코포라티즘적 노사관계[5)]

독일의 자격제도는 코포라티즘적 노사관계제도와 밀접한 관련을 가지고 있다. 노동조합은 사용주와 함께 작업장에서부터 국가적 수준에 이르기까지 포괄적으로 양성훈련을 규제함으로써 임금과 고용에 대하여 노사가 공동으로 의사결정을 하고 있다. 이는 독일 노조가 인력개발의 중심주체이기 때문이다. 단체교섭의 파트너는 산별노조, 산별 사용자단체이다.

전국차원에서 독일의 최상부노조(DGB)는 직업훈련의 중심의결기구인 연방직업훈련연구소(BIBB)의 중앙위원회(Hauptausschuss)를 통하여 사용자대표, 주대표, 연방대표와 함께 직업훈련의 계획수립, 법규제안 및 직종간 훈련기준조정 등 중요한 의사결정을 한다.

산업차원에서 독일의 산별노조는 사용자단체와 단체교섭을 통해 직업훈련에 관한 구체적인 협상(훈련생 선정, 훈련생 실습자리 창출, 훈련생의 급여, 유급학습휴가(Bildungsurlaub)을 한다.

지역차원에서 지역노조는 사용자단체와 함께 각주에 있는 BIBB산하 주 직업훈련위원회(Landesausschüsses)와 그 지역의 회의소(Kammer) — 예를 들면, 상공회의소, 수공업협회 등 — 의 의사결정에 참여하여 훈련감독, 훈련내용 및 기준을 결정한다. 회의소의 최고 의사결정기구인 직업훈련위원회(Berufsbildungsausschusse)는 각 6인씩의 지역노조, 지역사용자단체, 직업학교의 훈련교사로 구성된다.

---

5) 이는 단체교섭 수준이 중앙집중화 되어 있어 교섭결과의 효력 범위가 광범위하여, 단체교섭주체 혹은 사회적 파트너는 국민경제를 고려하여 의사결정 하는 노사관계 유형이다.

직업훈련과정에서의 빼놓을 수 없는 중요한 독일노조의 역할은 자격검정에 관한 업무이다. 독일에서 검정을 시행하는 기관은 상공회의소, 수공업회의소, 농업회의소 및 공공서비스 협회 등이다. 노조는 회의소의 의사결정기구인 '검정위원회'에 사용자 대표와 동수로 검정의 내용기준 등을 결정함으로써, 훈련내용과 자격내용의 연계와 노동시장에서 자격의 활성화를 위해 노력한다(이동임, 2000).

독일은 노사가 함께 인력개발에 높은 관심을 보이는 나라이다. 노사모두는 장기적이고 질적인 인력개발이 국가경쟁력을 유지시키는 중요한 요인으로 보고 있다. 특히 독일노조는 직업교육·훈련정책수립에서 운영, 자격검정 및 직업훈련평가에 이르기까지 각 기관의 중요한 의사결정과정에 사용자단체와 함께 동등하게(노·사 동수로) 참여하게 된다(【부록 9】 참조). 즉, 이는 독일의 사회적 합의를 의미하며 사회적 안정과 기술경쟁력을 확보하게 되는 결정적인 요인이 되고 있다.

나. 분권적 노사관계

분권적 노사관계는 코포라티즘적 관계와 대조적으로 단체교섭은 대체로 기업차원에서 이루어진다. 일본의 노사관계 성격은 한국과 유사한 면이 많다. 특히 노동조합이 기업단위로 조직되어 있고 주 단체교섭도 기업차원에서 이루어진다. 일본기업은 자기기업에 필요한 인재는 스스로 육성한다는 방침과 관행에 의해 자주적으로 직업훈련을 실시하였다. 즉 OJT가 교육훈련의 주된 수단이 되어 지금도 가장 중요한 역할을 하고 있다. 그러나 일본 상급노조는 교육훈련에 대한 참가는 크게 저조한 편이다. 조합원의 최대 관심사는 회사업무이고 정부가 조직하는 심의회 등에 노조가 참가하고 있지만, 총론 수준의 발언이고 구체적인 내용을 가진 발언권은 없다. 이처럼 직업훈련 참가가 미진한 것은 전국조직 뿐만 아니라 산업수준, 기업수준에서도 마찬가지이다. 이러한 이유는 유럽국가처럼 노동조합이 직종별로 조직되어 있지 않기 때문이다. 그 외 기업내 훈련이 OJT를 중심으로 생산관리와 인사관리에 결부되어 온 점이며, 또 기업별 노조는 이직자를 조직대상으로 하지 않고,

생산공정에 신기술을 도입하는 것이 노사협의의 대상으로 되어 있는 경우가 많다. 그에 따른 관련 근로자의 재훈련, 재교육의 내용에 노조가 조직적으로 관여하는 경우는 드물기 때문이다. 직업훈련에 대한 기업, 사업장 수준의 노조참가에 대해 살펴보면, 조합이 있는 사업장 중 '노조와 협의하고 있다'가 16.9%, '의견을 청취하고 있다'가 24.7%, '설명사항으로 하고 있다'가 23.4%, '협의, 의견성취 등을 하고 있지 않다'가 34.9%이다(최영호 외, 1999).

미국의 노사관계는 서구에서 보기 드문 기업별 노사관계를 유지하고 있다. 즉, 노조의 조직과 단체교섭이 기업차원에서 이루어진다는 의미이다. 미국의 경영이념과 실무에 강력한 영향력을 미친 '과학적 관리'의 창시자인 Taylor와 그의 제자들은 이러한 관리기법들을 유럽이나 다른 나라들 보다 먼저 미국에 널리 도입시켰다. 직무와 임금설계에 대한 '과학적' 원칙이 도입되면서 테일러주의자들은 노동조합의 힘에 기초한 교섭을 통해 이들의 사안을 결정하려는 논리적 근거를 약화시켰다. 따라서, 미국의 직종별 노조가 힘을 잃게 된 배경은 1920년대 테일러리즘의 영향과, 직종별 노동조합의 대체조직으로 어용노조가 결성되면서였다. 또 1988년 공화당정부의 집권은 우경화 시장지향적인 정책으로 국방비 증액과 기록적인 재정적자로 인한 경제 불황으로 노조의 교섭력은 악화되었다. 미국노조는 '단순하고 소박한' 목표, 즉 보다 나은 임금, 노동시간과 근로조건에 주안점을 두었으며, 경영에 깊은 관여를 하지 않았기 때문에 경영에 대한 노조의 도전은 제한적이었다. 그리고 미국 노동운동은 노동 조합원에게만 혜택을 부여하는 비정치적인 '실리주의적 조합주의(business unionism) 이념의 이유로 예외적인 것으로 보통 인식되어 왔다(이태헌 외, 1993).

또 미국의 노사관계가 기업별로 형성된 배경은 큰 대륙이라는 지정학적인 특징과 다양성을 추구하는 사회문화적 특성과도 관련이 있다. 그리고 미국의 분권화된 노사관계의 특성은 한마디로 미국노조가 임금과 근로시간 이외에 관심을 두지 않고 있다는데 있다. 따라서 직업능력개발도 개인과 기업의 몫이므로 이러한 맥락에서 미국노조는 자격제도에 대한 무관심을 보이고 있는 것이다.

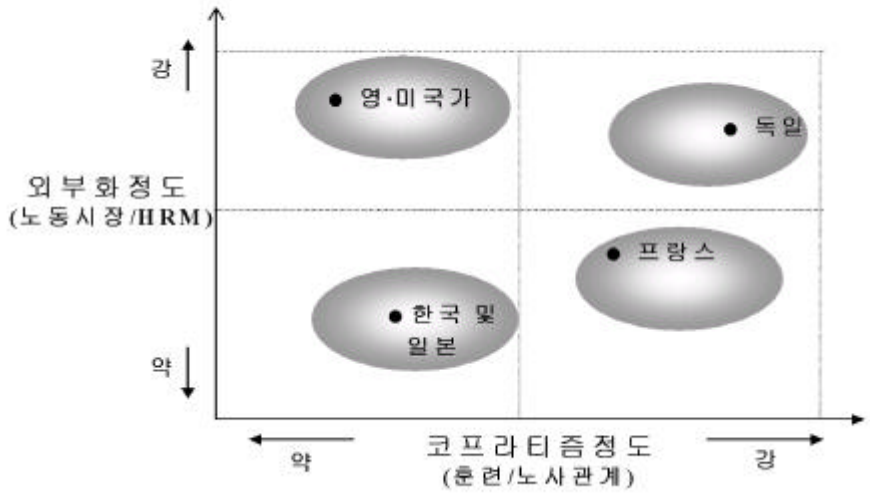
다. 노사관계 유형과 자격제도

자격의 활용범위가 넓은 국가는 기본적으로 노사가 공히 자격에 관심을 가지고 있고 노사관계가 초기업적으로 형성되어 있음을 알 수 있다. 특히 노조의 조직이 산업·직종별로 구성되어 있으며, 단체교섭도 산업수준에서 이루어진다. 영·미국가는 기업차원의 노사관계이고, 일본도 노사관계가 분권화 되어 있으나 독일의 경우는 노사관계가 코포라티즘적 성격이 강하다.

한국 노사관계는 오랫동안 기업차원에서 이루어져 왔다. 사용자 우위의 노사관계, 가족주의적 노사관계로서 근로자 대표가 경영전략을 위한 의사결정에 전혀 참여하지 못하였다. 게다가 정부주도형 인적자원개발 및 자격제도 운영으로 노조는 근로자 능력개발 뿐만 아니라 자격제도의 운영에 관한 의사결정과정에서도 아무런 역할을 하지 못하고 있다. 더군다나 주 단체교섭의 파트너가 기업별 노조이므로 초기업 차원의 직종별 자격제도 운영에 기업별 노조가 참여하기란 한계가 있었다.

6. 소결

자격제도의 유형에 영향을 주는 요인으로 본 연구에서는 ①노동시장의 유형, ②인적자원관리의 유형, ③직업훈련 유형, ④노사관계 유형을 중심으로 살펴보았다. 노동시장의 유형과 인적자원관리 유형을 '외부화 정도'라는 지수로 통합하고, 훈련시장유형과 노사관계 유형을 '코포라티즘 정도'라는 지수로 통합하여, 국가별 자격제도 유형을 [그림 Ⅲ-3]과 같이 분류하였다. 영·미국가는 외부화 정도는 높으나 코포라티즘 정도가 낮고, 독일은 외부화정도와 코포라티즘 정도가 모두 높다. 한국이나 일본은 외부화정도와 코포라티즘정도 모두가 낮으며, 프랑스는 독일과 같이 코포라티즘 정도는 높으나 유럽국가 중에서 내부시장이 발달되어 외부화 정도는 낮은 편이다.



[그림 Ⅲ-3] 외부화정도와 코포라티즘정도에 따른 국가 분류

전통적으로 한국과 일본의 노동시장은 내부화가 강하므로 사내자격의 활성화는 근로자의 인적자원개발에 유용한 면이 많다. 만약 한국이 영·미국가의 자격제도와 같이 직무단위로 표준화된 자격체계를 갖춘다면 모든 자격체제에 있어서 효과를 달성하기에 어려움이 있을 수 있다. 그 이유는 한국의 노동시장의 내부화 정도가 강하기 때문이다. 표준화된 자격체계 운영을 시도한다면 여러 직종 중 노동시장의 외부화 정도가 특히 높은 직종에서 효과가 뛰어날 것이며, 이 효과를 더하기 위해서는 인적자원관리체계가 직무중심의 체제로 전환이 되어야 할 것이다.

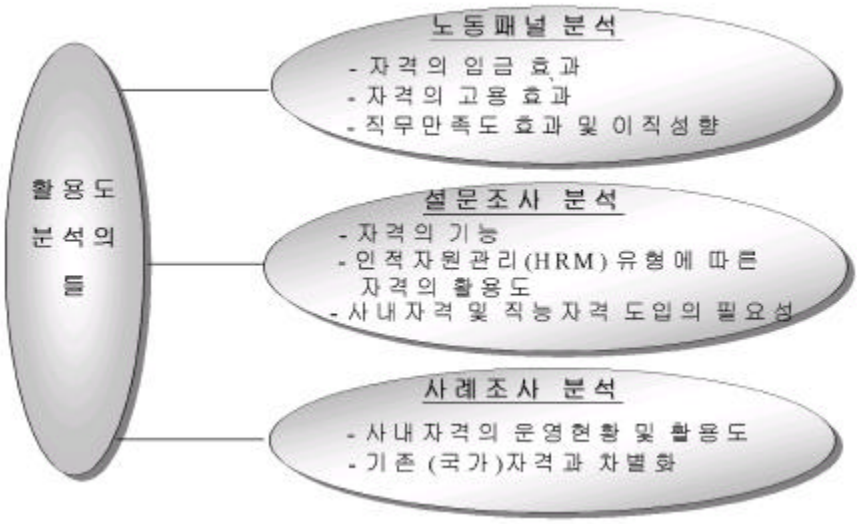
한국이 독일과 같이 초기업적으로 자격의 활용도를 높이고 취득자에 대한 사회적 대우를 제고시키기 위해서는 무엇보다도 자격의 체제를 직종 중심으로 개편 할 필요가 있다. 그리고 현장 수요를 충족시키기 위해 주기적으로 검정기준을 검토해야 할 것이다. 아울러 안정된 노사관계 문화를 정착하여 노사모두가 인적자원관리에 관심을 가지고 기업은 고부가가치를 추구하고, 훈련이 '공공재'라는 인식 속에서 숙련인의 보수 및 처우개선을 위한 능력개

발형 인적자원관리를 위해 노력해야 할 것이다. 특히 자격제도 운영에서 효과적인 노조형태는 산별노조이므로 이 산별 노조의 성숙을 위한 노력이 필요하다.

Ⅳ. 자격의 활용도 분석

1. 활용도 분석의 틀

자격의 활용도 분석은 [그림 Ⅳ-1]와 같이 세 가지 분석방법을 통하여 이루어진다. 먼저 노동패널데이터를 통하여 자격소지자의 직무만족도, 이직성향, 고용효과, 임금효과를 추정하였다. 이 통계자료로 파악되기 힘든 정보, 즉 인적자원관리에 있어서 자격이 어떻게 활용되는지는 분석하기 위해 설문조사를 실시하였다. 그리고 노동부 인정 사내자격 운영에 관한 사례조사를 통하여 사내자격과 기존 자격과의 차별화, 그리고 사내자격의 운영 현황 및 활용도 측면을 심층 분석하였다.



[그림 Ⅳ-1] 자격 활용도 분석의 틀

2. 노동패널 분석

가. 노동패널 자료의 특성

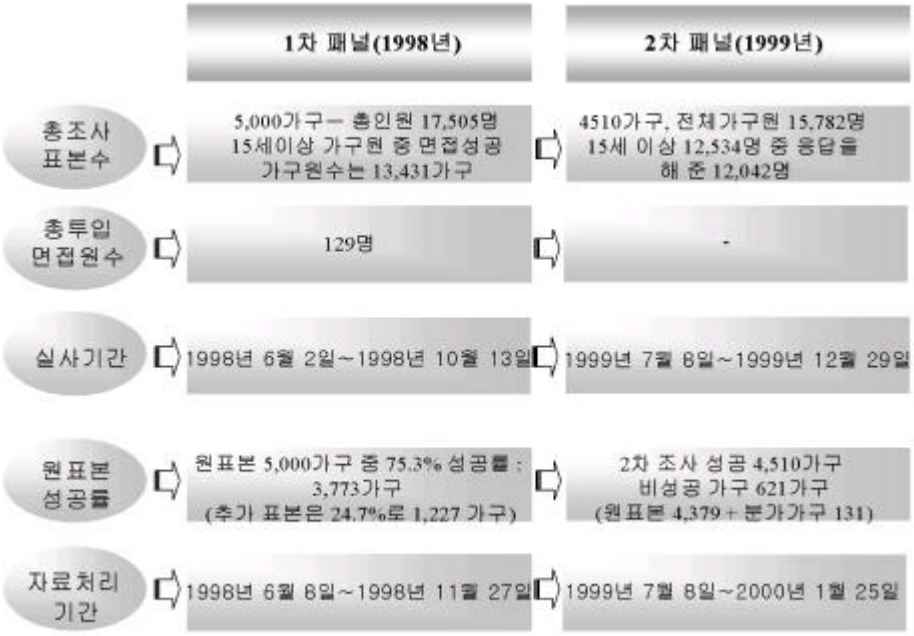
자격의 성과 및 활용도를 분석하기 위해 본 연구는 한국노동연구원에서 1998년부터 실시하고 있는 한국노동패널데이터(Korean Labor and Income Panel Data) 1·2차 자료를 이용하였다. 한국노동패널조사는 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년에 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관한 종단면 조사(longitudinal survey)이다.

한국노동패널조사 1차 년의 경우 조사기간은 약 5개월간으로, 1998년 6월 2일에 시작되어 1998년 10월 13일에 완료되었으며, 2차 년의 경우 1999년 7월 8일에 시작되어 1999년 12월 29일에 종료되었다. 한국노동패널조사의 세부적 진행과정은 [그림 Ⅳ-2]과 같다.

한국노동패널데이터는 가구조사에 근거한 자료로서 각 개인의 인구 통계적 특성과 해당직업의 고용형태, 임금수준, 근무시간, 직종과 같은 노동관련 변수이외에도 직업에 대한 만족도와 이직의도 등의 정보도 제공하고 있다. 현재 한국노동연구원의 패널자료는 2000년 3차 자료가 아직 발표되지 않았기 때문에 본 연구에서는 2차 자료(1999년)를 대상으로 분석하였다. 1차 자료에서는 자격에 대한 정보가 없고[6] 직무만족도나 이직의도의 경우 일부 문항에 차이가 있거나 질문자체가 없는 등의 이유로 본 연구에서는 2차 자료를 대상으로 자격효과를 분석하였다.

---

6) 패널자료이기 때문에 1999년의 자격증에 관한 정보를 토대로 1998년의 자격증 보유현황을 파악하였고, 근로자의 이동(Mobility) 추정에서만 사용하고 대부분 연구의 분석은 1999년 자료에 한정하고 있다.



[그림 Ⅳ-2] 1·2차 패널조사 진행과정

본 연구에서 목적으로 하고 있는 자격증의 보유가 이직의도나 직무만족도 이므로 임금에 미치는 효과는 임금근로자만을 표본으로, 고용효과는 전체 조사대상자를 표본으로 하였으므로 분석자료를 전체와 임금근로자로 구분하였다.

나. 기초통계 분석

1) 기초통계

<표 Ⅳ-1>은 본 연구에서 사용되고 있는 각 변수들에 대한 기초통계량 값을 보여주고 있다. 전체자료의 경우 분석대상 인원은 12,042명이며, 이 중 자격증을 보유하고 있는 사람은 9.4%로 나타났다.[7] 임금근로자는 총 3,765명이

7) 노동패널의 전체 자격소지자는 조사대상자의 약 19%(2310명)이다. 이 기초통계표에서 보여지는 자격소지자 비율 9.4%는 추정에 제외된 기타 자격증(예: 운전면허

며, 이 중 자격증을 보유한 사람은 15.4%로 나타났다.[8] <표 Ⅳ-1>에는 구체적으로 나타나 있지 않지만 분석 모형에 따라 학력수준별 더미변수 외에도 표준 직업분류에 따른 직종별더미 그리고 산업대 분류에 따른 산업 더미와 사업체 규모별더미를 활용하고 있다.

<표 Ⅳ-1> 노동패널 분석의 기초통계

항목	전체(N=12042)		임금근로자(N=3765)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
정규직여부(dpaid:정규직=1)	0.230	(0.421)	0.735	(0.442)
이직의도(dquit)	0.053	(0.225)	0.099	(0.298)
로그임금(lnwage)	4.480	(0.690)	4.463	(0.630)
직무만족도(msaf)	2.976	(0.368)	2.972	(0.553)
성별여부더미(dsex:남성=1)	0.482	(0.500)	0.600	(0.490)
결혼여부더미(dmarr:기혼=1)	0.632	(0.482)	0.681	(0.466)
연령(age)	39.993	(16.583)	37.587	(11.423)
연령제곱(agesq)	1874.360	(1498.770)	1543.260	(933.987)
교육년수(yedu)	10.717	(4.255)	11.895	(3.613)
교육년수제곱(yedusq)	132.955	(77.839)	154.543	(76.801)
근속년수(ytenu)	6.927	(9.869)	5.447	(7.007)
근속년수제곱(ytenusq)	1.454	(3.943)	0.787	(1.874)
자격증여부더미(dskill:자격증보유=1)	0.094	(0.291)	0.154	(0.361)
훈련여부 더미(dtrain:훈련=1)	0.019	(0.135)	0.033	(0.180)
국가기술자격여부 더미(dwho1)	0.095	(0.294)	0.133	(0.340)
국가자격여부 더미(dwho2)	0.042	(0.201)	0.061	(0.239)
민간자격여부 더미(dwho3)	0.020	(0.139)	0.029	(0.167)
기타자격여부 더미(dwho4)	0.005	(0.074)	0.009	(0.096)
노조여부 더미(dunion:노조=1)	0.065	(0.246)	0.198	(0.399)
풀타임여부 더미(fp:풀타임=1)	0.461	(0.499)	0.918	(0.274)
가구소득(hinc)	455.036	(1361.280)	395.859	(1156.530)
가구원수(hnob)	4.021	(1.344)	3.946	(1.287)
교육수준과 직무의 적합성(sedu)	1.792	(0.432)	1.772	(0.447)
기술수준과 직무의 적합성(mski)	1.807	(0.420)	1.786	(0.434)

주) 학력별(DEDU), 산업별(DIND), 사업체규모별(DSIZE), 직종별(DOCC) 더미는 생략함

증 등)을 제외한 비율이다.

8) 한국노동패널의 2차년도 조사대상자의 자격증 보유현황에서는 최고 6개까지의 자격증을 가지고 있는 것으로 나타나고 있지만 본 연구에서는 대표적인 자격증 1개에 초점을 맞추어 분석하고 있다.

2) 자격종류별 보유현황

자격증을 소지한 조사대상자 2,310명(100%) 중에서 약 50%는 국가기술자격증을, 약 47%는 국가자격증을 소지하고 있는 것으로 나타났다. 자격증을 소지한 조사대상자를 직무분야별로 분석하면, 교육훈련(전체 응답자의 12%)에서 가장 많았으며 기계분야(9%), 서비스(7%), 정보통신(5%)의 순으로 나타났다(<표Ⅳ-2> 참조).

특히 국가기술자격 중에는 기계분야(전체 응답자의 11%)가 가장 많고 다음은 정보통신(4.5%), 전기전자(4.5%), 서비스(4.4%)의 순으로 나타났다. 또, 국가자격을 보유한 응답자들은 교육훈련 분야(전체 응답자의 12%)에서 많고, 의료보건(4.5%)이 그 다음 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-2> 자격 종류별 현황

종류 / 분야*	국가기술자격	국가자격	민간자격	기타	전체
기계분야	208(11.1)	4(0.2)	0(0.0)	2(0.1)	214(9.2)
정보통신	103(4.5)	7(0.3)	6(0.2)	0(0.0)	116(5.0)
전기전자	103(4.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	103(4.5)
토목건축	80(3.5)	3(0.1)	0(0.0)	2(0.1)	85(3.7)
환경안전	31(1.3)	10(0.4)	0(0.0)	2(0.1)	43(2.1)
화공분야	16(0.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	16(0.7)
의료보건	0(0)	104(4.5)	5(0.2)	0(0.0)	109(4.7)
서비스	102(4.4)	52(2.2)	10(0.4)	10(0.4)	165(7.1)
교육훈련	0(0)	266(11.5)	6(0.2)	1(0.0)	273(11.8)
기타	496(21.5)	633(27.4)	24(1.0)	33(1.4)	1186(51.3)
전체	1139(49.3)	1079(46.7)	51(2.2)	41(1.7)	2310(100.0)

주) * 자격의 분야에서 기계, 정보통신, 전기전자, 토목건축, 환경안전 분야는 국가기술자격의 직무분야를 기준으로 구분하였고, 의료보건에는 약사, 의사 등, 서비스분야는 개인업을 할 수 있는 미용사, 공인중개사 등, 교육훈련분야에는 교사 및 지도자 등을 포함하고 있다(【부록 7】 참조).

3) 성별 · 연령별 · 학력별 자격 보유현황

조사대상자의 성별 · 연령 · 학력에 따른 자격증 보유현황을 살펴보면 <표 Ⅳ-3>과 같다. 우선 성별로 보면 조사대상자의 약 38%는 여자, 62%는 남자

이고, 연령별로 보면 32%가 20대, 31%는 30대인 것으로 나타나 절반 이상인 63%가 20, 30대인 것으로 조사되었다. 또한 전체의 절반에 가까운 응답자가 고졸 학력을, 그리고 약 28%는 대졸의 학력자인 것으로 조사되었다. 자격 운영주체별로 보면 국가기술자격보다 국가자격소지자의 학력이 높고, 국가자격보다는 민간자격 소지자의 학력이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-3> 성별·연령·학력에 따른 자격증 보유현황

(단위 : 명, %)

구 분		국가기술자격	국가자격	민간자격	기타	전체
성별	여자	515(45.2)	317(29.4)	29(56.9)	8(19.5)	869(37.6)
	남자	624(54.8)	762(70.6)	22(43.1)	33(80.5)	1441(62.4)
연령	15-19세	128(11.2)	9(0.8)	8(15.7)	4(9.8)	149(6.5)
	20-29세	451(39.6)	259(24.0)	19(37.3)	8(19.6)	737(31.9)
	30-39세	322(2.8)	359(33.2)	9(17.6)	14(34.1)	704(30.5)
	40-49세	174(15.2)	274(25.4)	11(2.2)	5(12.2)	464(20.1)
	50-59세	44(3.9)	130(12.0)	2(3.9)	6(14.6)	182(7.9)
	60세 이상	20(1.8)	48(4.4)	2(3.9)	4(9.8)	74(3.2)
학력	중졸	80(7.0)	136(12.6)	3(5.9)	6(14.6)	225(9.7)
	고졸	687(60.3)	396(36.7)	19(3.8)	20(48.8)	1122(48.6)
	전문대	150(13.2)	167(15.5)	6(11.8)	2(4.9)	325(14.1)
	대졸	222(19.5)	380(35.2)	23(45.1)	13(31.7)	638(27.6)
	전체	1139(100.0)	1079(100.0)	51(100.0)	41(100.0)	2310(100.0)

4) 직무분야별 자격보유현황

기계, 정보통신, 전기전자, 토목건축, 환경안전, 화공분야에서의 자격보유는 여자보다 남자가 더 많은 것으로 나타난 반면, 의료보건, 서비스, 교육훈련 분야에서는 남자보다 여자가 더 많은 것으로 나타났다.

연령별로 분석을 하면, 특히 정보통신, 전기전자, 토목건축, 화공분야에서는 다른 연령층보다 20대가 두드러지지게 많은 것으로 나타났다. 그러나, 환

경안전 분야는 30대(42%)의 연령층이 훨씬 더 많은 것으로 나타났다.

학력별 자격보유현황을 분석하면 기계(61%), 정보통신(41%), 전기전자(54%), 화공분야(67%), 서비스분야(49%)에서 자격증을 보유한 응답자는 고졸 학력자가 가장 많은 것으로 나타났고 반면에 토목건축(46%), 환경안전(47%), 의료보건(50%), 교육훈련 분야(67%)의 자격증 소지자는 대졸 학력이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-4> 자격분야별 자격보유 현황

(단위 : 명, %)

구 분		기계	정보통신	전기전자	토목건축	환경안전	화공분야	의료보건	서비스	교육훈련	기타	전체
성별	여자	4(1.9)	41(35.3)	9(8.7)	6(7.1)	2(4.7)	1(6.3)	76(69.7)	108(65.5)	184(67.4)	438(36.9)	869(37.6)
	남자	210(98.1)	75(64.7)	94(91.3)	79(92.9)	41(95.3)	15(93.7)	33(30.3)	57(34.5)	89(32.6)	748(63.1)	1441(62.4)
연령	15-19세	17(7.9)	26(22.4)	18(17.5)	3(3.5)	0(0)	0(0)	1(0.9)	3(1.8)	2(0.7)	79(6.7)	149(6.5)
	20-29세	71(33.2)	48(41.4)	41(39.8)	35(41.2)	9(20.9)	11(68.8)	43(39.4)	46(27.9)	84(30.8)	349(29.4)	737(31.9)
	30-39세	71(33.2)	23(19.8)	30(29.1)	20(23.5)	18(41.9)	3(18.8)	39(35.8)	48(29.0)	86(31.5)	366(30.9)	704(30.5)
	40-49세	42(19.6)	15(12.9)	13(12.6)	20(23.5)	8(18.6)	0(0)	18(16.5)	41(24.8)	61(22.3)	246(20.7)	464(20.1)
	50-59세	8(3.7)	2(1.7)	1(1.0)	4(4.7)	6(14.0)	1(6.3)	7(6.4)	15(9.0)	26(9.5)	112(9.4)	182(7.9)
	60세이상	5(2.3)	2(1.7)	0(0)	3(3.5)	2(4.7)	1(6.3)	1(0.9)	12(7.2)	14(5.1)	34(2.9)	74(3.2)
학력	중졸	20(9.3)	2(1.7)	1(1.0)	5(5.9)	4(9.3)	1(6.3)	0(0)	30(18.2)	1(0.4)	161(13.6)	225(9.7)
	고졸	130(60.7)	48(41.4)	56(54.4)	24(28.2)	10(23.3)	11(68.8)	12(11.0)	80(48.5)	34(12.5)	717(60.5)	1122(48.6)
	전문대	30(14.0)	22(19.0)	25(24.3)	17(20.0)	9(20.9)	1(6.3)	43(39.4)	15(9.1)	57(20.9)	106(8.9)	325(14.1)
	대졸	34(15.9)	44(37.9)	21(20.4)	39(45.9)	20(46.5)	3(18.8)	54(49.5)	40(24.2)	181(66.3)	202(17.0)	638(27.6)
	전체	214(100.0)	116(100.0)	103(100.0)	85(100.0)	43(100.0)	16(100.0)	109(100.0)	165(100.0)	273(100.0)	1186(100.0)	2310(100.0)

다. 직무일치도와 자격의 이직의도 효과

1) 자격 유무에 따른 근로자의 직무 일치정도

현재의 직무가 자신의 교육수준이나 기술(기능)수준과 어느 정도 일치하는지 임금근로자를 대상으로 조사한 결과 <표 Ⅳ-5>와 같다.

교육수준과 현재 직무수준의 일치도를 조사한 결과 평균이 1.77점인 것으

로 조사되고, 현재 직무수준이 교육수준에 비하여 낮은 것으로 나타났다. 다음으로는 기술(기능)수준과 현재 직무수준의 일치도를 조사한 결과, 전체의 평균이 1.79점인 것으로 나타나고 있어, 일의 수준이 자신의 기술(기능) 수준에 비하여 낮은 것으로 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

자격증 소유 여부와 관련하여 자격증 소지자는 미소지자와 비교하여 업무수준의 불일치정도가 덜 한 것으로 나타났다. 이는 자격증의 소지 유무를 기준으로 기업에서 어느 정도 근로자의 업무배치를 실시하고 있기 때문이라 판단된다.

<표 Ⅳ-5> 임금근로자의 직무와 교육 및 기술(기능)의 수준차이

항 목	자격 有	자격 無	전체
나의 교육수준과 비교하여	1.7888	1.7655	1.7771
나의 기술(기능)수준과 비교하여	1.805	1.7782	1.7915
전체	1.7969	1.7718	1.7843

주) 1점 : 현재하고 있는 일이 나의 교육수준·기술수준과 비교하여 수준이 낮다.
2점 : 현재하고 있는 일이 나의 교육수준·기술수준과 비교하여 수준이 일치한다.
3점 : 현재하고 있는 일이 나의 교육수준·기술수준과 비교하여 수준이 높다.

<표 Ⅳ-6>은 자격 종류별로 근로자가 현재하고 있는 일이 근로자의 기술(기능)수준과 비교하여 얼마나 일치하는가를 분석한 것이다. 국가기술자격 보다 국가자격소지자의 업무 일치정도가 높으며, 국가자격소지자보다는 민간자격 소지자의 일치정도가 더 높게 나타났다.

노동패널의 민간자격 유형은 주로 직무특수형(job specific) 자격이 대부분이고(【부록 7】 참조), 국가자격의 경우는 국가기술자격보다 다소 면허성이 강한 성격이 있어, 이들 자격소지자가 국가기술자격 소지자 보다 관련자격의 업무에 종사할 수 있는 기회가 높기 때문에 다소 직무수준의 일치정도가 높게 나타난다고 할 수 있다.

<표 Ⅳ-6> 임금근로자의 기술(기능)과 직무수준과의 일치 여부

구 분	국가기술자격	국가자격	민간자격	기타	전체
결 과	1.79	1.82	1.83	1.85	1.80

주) 1점 : 현재하고 있는 일이 나의 기술수준과 비교하여 수준이 낮다.
2점 : 현재하고 있는 일이 나의 기술수준과 비교하여 수준이 일치한다.
3점 : 현재하고 있는 일이 나의 기술수준과 비교하여 수준이 높다.

2) 자격유무에 따른 이직의도

<표 Ⅳ-7>은 임금근로자의 자격유무에 따른 이직의도를 나타낸 것이다. 자격소지자의 이직의도가 높게 나타나고 있다. 즉, '일을 완전히 그만 두고 싶다'와 '다른 일자리로 바꾸고 싶다'를 응답한자 중 자격소지자가 미소지자에 비하여 약 3% 정도 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-7> 자격유무별 임금근로자의 이직의도

(단위 : 명, %)

항 목	자격 有	자격 無	전체
계속 그대로 하기 원함.	891(81.8)	2,181(81.5)	3,072(81.6)
현재 일자리에서 더 많은 일을 원함.	50(4.6)	210(7.9)	260(6.9)
일을 완전히 그만두고 싶음.	35(3.2)	104(3.9)	139(3.7)
현재 일에 추가하여 다른 일을 가지고 싶음.	26(2.4)	34(1.3)	60(1.6)
다른 일자리로 바꾸고 싶음.	87(8.0)	146(5.5)	233(6.2)
전체	1,089(100.0)	2,675(100.0)	3,764(100.0)

임금근로자의 이직의도률을 자격종류별로 살펴보면 전체적으로 이직의도률은 40 50%로 유사하나 국가자격 소지자의 이직의도률이 높고 다음은 민간자격, 국가기술자격 순이다(<표 Ⅳ-8>참조).

<표 Ⅳ-8> 자격종류별 임금근로자의 이직의도률

(단위 : 명, %)

자격종류	국가기술자격	국가자격	민간자격	기타	전체
전체	501(44.0)	538(49.9)	24(47.1)	26(63.4)	1089(47.1)

주) 이직의도률 : (자격소지자 수 / 각 자격소지자의 전체 수) × 100

4) 이직의도 결정요인

<표 Ⅳ-9>는 이항 로짓분석을 통해 이직의도 결정요인을 추정한 결과를 나타낸 것이다.

여기서 종속변수로 사용되고 있는 이직의도란 앞에서 언급되었듯이 '현재 하는 일을 계속할 생각인가?'에 대한 질문의 응답 중 '일을 완전히 그만두고 싶다'와 '다른 일자리로 바꾸고 싶다'라고 응답한 근로자를 대상으로 하고 있다. 임금근로자 중 1999년 조사시점 현재 이직의도를 갖고 있는 근로자는 9.9%에 이르고 있다. 따라서 이직의도를 갖고 있으면 1, 그렇지 않으면 0으로 하는 이항 로짓모형을 설정하였다.

설명변수로는 자격증 보유여부, 근로자의 인적특성(연령, 성별, 학력, 결혼여부)과 고용상태, 임금수준, 소속사업장의 규모, 노조여부 등을 포함하고 있다. 또한 정성적 질문인 현재하고 있는 직무와 근로자의 교육수준(SEDU) 및 기술수준(MSKI)과의 적합도 여부[9]에 대한 변수도 추가하였다.

분석결과 자격증 보유여부더미는 양(+)의 유의성을 보여주는 반면, 연령더미, 정규직여부더미, 교육수준과의 적합도, 기술수준과의 적합도, 노조더미 변수는 음(-)의 유의성을 보여주고 있다. 이러한 결과는 자격증을 보유하고 있는 근로자들이 보유하지 않은 근로자들에 비해 이직성향이 높음을 시사하고 있다. 이에 반해 근로자들의 연령이 높거나 정규직일 수록 이직성향이 낮은 것으로 나타났다.

---

9) 이는 3점 척도로 이루어져 있으며 점수가 높을수록 근로자의 교육수준이나 기술수준에 비해 직무의 수준이 높은 것으로 평가된다.

<표 Ⅳ-9> 이직의도 결정요인(로짓모형)

변수명	추정계수	표준오차
상수(Constant)	2.125	(0.494)***
자격증여부(DSKILL:자격증보유=1)	0.457	(0.160)***
로그임금(LNWAGE)	-0.128	(0.124)
연령(AGE)	-0.024	(0.007)***
정규직여부(DPAID:정규직=1)	-0.374	(0.144)***
교육수준의 적합성(SEDU)	-0.891	(0.248)***
기술수준의 적합성(MSKI)	-0.752	(0.246)***
성별여부(DSEX:남성=1)	-0.009	(0.131)
결혼여부(DMARR:기혼=1)	0.044	(0.146)
풀타임여부(FP:풀타임=1)	-0.233	(0.205)
고졸(DEDU3)	0.272	(0.179)
전문대졸(DEDU4)	0.392	(0.251)
대졸이상(DEDU5)	0.291	(0.212)
기업규모더미(DSIZE3)	0.494	(0.215)***
기업규모더미(DSIZE4)	0.205	(0.345)
기업규모더미(DSIZE5)	-0.099	(0.198)
노조여부(DUNION:노조=1))	-0.881	(0.216)***
표본수	3,729	
-(로그최우도)	-1034.51	

주) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 의미한다.

라. 자격의 직무만족도 효과

1) 자격의 유무 및 종류에 따른 직무만족도

직무만족도는 5점 척도로 이루어진 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 직무내용, 근무환경, 근무시간, 발전가능성, 의사소통, 인사고과 공정성, 복리후생제도 등 총 9개의 문항의 점수를 합산하여 평균값을 산출한 지표를 변수로

설정한 것으로 근로자의 직무에 대한 주관적 판단을 기초로 하고 있다.

임금근로자의 직무만족도에 대해 여러 항목별로 조사를 한 결과는 <표 Ⅳ-10>과 같다. 전체적으로 직무 만족도가 가장 높은 항목은 '의사소통 및 인간관계'인 것으로 나타났다. 그리고 '하고 있는 일의 내용', '근무환경' 등의 항목도 다른 항목에 비하여 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

한편, 자격소지자와 미소지자를 서로 비교하여 보면, 자격증이 있는 응답자가 모든 항목에서 직무만족도가 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-10> 자격유무별 직무만족도

항 목	자격 有	자격 無	전체
임금 또는 소득	2.63	2.57	2.58
취업의 안정성	3.15	2.87	2.95
하고 있는 일의 내용	3.37	3.16	3.22
근무환경	3.14	3.05	3.08
근무시간	3.11	3.02	3.05
개인의 발전가능성	2.98	2.83	2.87
의사소통 및 인간관계	3.56	3.35	3.41
인사고과의 공정성	2.98	2.88	2.91
복지후생정도	2.81	2.62	2.67
전체	3.69	2.93	3.31

또한 <표 Ⅳ-11>는 임금근로자의 직무 만족도를 자격의 종류별로 분석한 결과이며, 민간자격의 직무만족도(3.17)가 국가기술자격(3.09)이나 국가자격(3.06)보다 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-11> 임금근로자의 자격종류별 직무만족도

자격종류	국가기술자격	국가자격	민간자격	기타	전체
전체	3.09	3.06	3.17	3.17	3.08

2) 직무만족도 결정요인

<표 Ⅳ-12>는 직무 만족도를 종속변수로 하고 근로자들의 인적특성과 임금, 고용형태더미, 직종더미와 같은 근로조건, 그리고 사업체규모더미, 산업더미를 설명변수로 하여 직무만족도의 결정요인을 OLS로 추정한 결과이다.

자격증 보유여부에 따른 직무 만족도를 보면 자격증을 보유한 근로자일수록 직무만족도가 양(+)의 유의적 관계임을 보여주고 있다. 이러한 결과는 자격증을 보유한 근로자일수록 임금 및 근로조건이나 고용안정성에 대한 만족감을 보여주고 있으며, 이는 미소지자보다 생산성과 직무수행능력이 높음에서 오는 결과로 볼 수 있다.

임금수준이 높을 수록, 정규직일 수록, 현 직무가 근로자의 교육수준이나 기술수준에 일치할 수록 직무만족도가 높으며, 여성일 수록, 미혼일 수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나 분석결과는 일반적인 예상과 다르지 않음을 보여주고 있다.

한편, <표 Ⅳ-12>의 결과를 볼 때 자격증을 보유한 사람일 수록 현 직장에서의 직무만족도는 높지만 이직성향 또한 <표 Ⅳ-9>와 같이 높게 나타나고 있다. 이는 자격증을 소유한 근로자들이 그렇지 않은 근로자들에 비해 현 직장에서의 직무만족도가 높고, 또한 자격증 소지가는 미소지자에 미해 취업의 기회(job opportunity)가 많다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-12> 직무만족도 결정요인(OLS 추정)

변수명	추정계수	표준오차
상수(Constant)	1.587	(0.099)***
자격증여부(DSKILL:자격증보유=1)	0.047	(0.022)**
로그임금(LNWAGE)	0.177	(0.018)***
정규직여부(DPAID:정규직=1)	0.158	(0.021)***
교육수준의 적합성(SEDU)	0.267	(0.034)***
기술수준의 적합성(MSKI)	0.091	(0.034)***
성별여부(DSEX:남성=1)	-0.110	(0.019)***
결혼여부(DMARR:기혼=1)	-0.042	(0.019)**
연령(AGE)	0.000	(0.001)
고졸(DEDU3)	0.091	(0.023)***
전문대졸(DEDU4)	0.119	(0.035)***
대졸이상(DEDU5)	0.166	(0.031)***
기업규모더미(DSIZE3)	-0.021	(0.029)
기업규모더미(DSIZE4)	0.053	(0.041)
기업규모더미(DSIZE5)	0.075	(0.023)***
노조여부(DUNION:노조=1)	0.040	(0.023)*
풀타임여부(FP:풀타임=1)	-0.200	(0.031)***
산업더미(DIND2)	0.103	(0.061)*
산업더미(DIND4)	-0.064	(0.064)
산업더미(DIND5)	0.077	(0.064)
산업더미(DIND6)	-0.031	(0.070)
산업더미(DIND7)	-0.026	(0.066)
산업더미(DIND8)	0.134	(0.068)*
산업더미(DIND9)	0.118	(0.060)*
직종더미(DOCC2)	-0.006	(0.062)
직종더미(DOCC3)	-0.001	(0.058)
직종더미(DOCC4)	0.020	(0.058)
직종더미(DOCC5)	-0.086	(0.061)
직종더미(DOCC7)	-0.115	(0.059)**
직종더미(DOCC8)	-0.167	(0.059)***
직종더미(DOCC9)	-0.138	(0.059)*
조정된 R^2	0.336	
표본수	3,729	
F-검정통계량	63.85***	

주) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 의미한다.

마. 자격의 취업(고용)효과

1) 구직상의 어려움

구직을 하는 동안 구직자는 여러 가지 어려움에 부딪치게 된다. 조사대상자의 경우는 이러한 어려움 중에서도 '일자리 부족'으로 인한 어려움이 가장 많은 것으로 나타났다. 그리고 정보부족, 사업자금부족 등의 순으로 나타나고 있다(<표 Ⅳ-13> 참조).

또한 자격증 유무별로 구직의 어려움을 4점 척도로 조사한 결과 자격증이 있는 경우보다 자격증이 없는 경우가 구직의 어려움이 더 큰 것으로 나타났다. 특히 자격증이 있는 경우에는 '자격부족', '연령' 및 '성차별'로 인한 어려움이 덜한 것으로 나타났다. 이는 자격이 사회적 차별을 극복하는 수단으로 이용될 수 있는 동시에 자격소지자의 취업 기회가 미소자보다 높은 것을 의미한다. 그러므로 자격이 노동시장에서 어느 정도 신호기제의 기능을 발휘하고 있다고 할 수 있다.

<표 Ⅳ-13> 자격유무별 구직상 어려움

항목	자격 有	자격 無	전체
일자리 부족	2.94	2.99	2.97
정보부족	2.79	2.89	2.85
자격부족	2.19	2.45	2.35
경험부족	2.38	2.53	2.47
수입적음	2.62	2.75	2.70
근무조건 안맞음	2.28	2.51	2.42
고령	2.10	2.37	2.27
사업자금부족	2.74	2.78	2.76
여성차별	2.06	2.30	2.22
전체	2.46	2.62	2.56

주) 위의 각 사항들에 대하여 얼마나 동의하는지에 대하여,
1점: '전혀 그렇지 않다', 2점: '그렇지 않은 편이다',
3점: '대체로 그런 편이다', 4점: '매우 그렇다'로 측정하였다.

2) 종사상의 지위이동

<표 Ⅳ-14>는 자격이 근로자의 종사상 지위를 개선시키는데 기여하는지를 확인하기 위해 1998년도에서 1999년도로 자격소지자와 자격미소지자의 종사상 지위 이동을 분석한 것이다.

<표 Ⅳ-14> 종사상의 지위 이동

(단위 : 명, %)

구 분		고용형태	1999			
			상용직	임시직	일용직	계
1998	자격소지자	상용직	733(97.1)	14(1.9)	8(1.1)	755(100.0)
		임시직	20(39.2)	29(56.9)	2(3.9)	51(100.0)
		일용직	6(19.4)	2(5.1)	23(74.2)	31(100.0)
		계	759(90.7)	45(5.4)	33(3.9)	837(100.0)
	자격미소지자	상용직	1,458(94.4)	52(3.4)	34(2.2)	1,544(100.0)
		임시직	37(21.8)	121(71.2)	12(7.1)	170(100.0)
		일용직	25(12.1)	17(8.2)	165(79.7)	207(100.0)
		계	1520(79.1)	190(9.9)	211(11.0)	1,921(100.0)

자격을 소유한 조사대상자 중에서 1998년도에 임시직이었던 응답자 중에서 1999년도에 상용직으로 변환한 비율은 39%를 차지하고 있다. 반면에 자격을 소유하지 않은 조사대상자가 상용직으로 변환한 비율은 22%에 불과하다. 또한 임시직에서 임시직으로 이행된 경우에는 자격소지자의 경우 57%, 자격 미소지자의 경우 71%로 자격 미소지자의 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 임시직에서 일용직으로 이행한 경우에는 자격소지자의 경우 4%, 자격 미소지자의 경우 7%로 자격 미소지자의 이행률이 높은 것으로 나타났다.

자격을 소유한 조사대상자 중에서 1998년도에 일용직이었던 자가 1999년에 상용직으로 변환한 것은 전체의 19%를 차지하였으나, 자격을 소유하지 않은 조사대상자가 상용직으로 변환한 비율은 12%에 불과했다.

이와 같이 자격소지자와 자격 미소지자의 종사상 지위 이동 양상은 차이를 보이므로 자격의 소지는 종사상의 지위가 상향 조정되는 데 기여한다고 볼 수 있다.

3) 고용(취업)효과

자격이 미취업자로 하여금 노동시장으로 진입에 신호기제가 되고, 재직근로자의 전직에 영향을 미치는지 여부, 즉 비취업자가 취업이 될 확률을 자격유무별로 분석할 필요가 있다.

<표 Ⅳ-15>는 전체 조사대상자를 표본으로 하여 경제활동상태를 취업자와 비취업자(실업, 비경제활동인구)로 구분하여 이항로짓으로 분석한 결과이다. 자격증을 보유한 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 취업될 확률이 높은 것으로 통계적으로 나타났다. 또한 훈련을 받은 사람이거나 남성일 수록 연령이 높을 수록 취업될 확률이 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-15> 취업 결정모형(이항로짓 추정 : logit(a/ b))

변수값	추정계수	표준오차
상수(Constant)	-7.071	(0.215)***
자격증여부(DSKILL:자격증보유=1)	0.563	(0.076)***
훈련여부(DTRAIN훈련=1)	0.475	(0.162)***
성별여부(DSEX:남성=1)	0.999	(0.044)***
결혼여부(DMARR:기혼=1)	-0.143	(0.061)**
연령(AGE)	0.368	(0.010)***
연령제곱(AGESQ)	-0.004	(0.000)***
고졸(DEDU3)	-0.121	(0.059)**
전문대졸(DEDU4)	0.140	(0.097)
대졸이상(DEDU5)	-0.168	(0.071)**
가구원수(HNOB)	-0.078	(0.016)***
가구소득(HINC)	0.000	(0.000)***
표본수	12,042	
-(로그최우도)	-6665.894	

주 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10%수준에서 유의함을 의미한다.
2) a = 취업자, b = 비취업자

<표 Ⅳ-16>는 취업자를 임금근로자와 비임금근로자(자영업주, 무급가족종사자)로 구분한 후 비취업대비 취업확률을 다항로짓으로 분석한 결과이다.

첫 번째 모형(logit(a/ c))은 비취업대비 임금근로자로 될 확률을 보여주는

것으로 자격증을 보유한 사람들이 보유하지 않은 사람들에 비해 임금근로자로 취업될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 비취업대비 비임금근로자의 확률(logit(b/ c))을 나타내는 것이며, 두 번째 모형에서도 마찬가지 결과를 보여주고 있으며 두 모형 모두 자격증 효과가 유의적인 것으로 나타나, 자격증이 취업에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 분석되었다. 한편, 교육 훈련여부가 취업에 미치는 효과는 이항로짓 분석결과와는 달리 통계적으로 유의적이지 않은 것으로 나타났다.

이러한 분석결과를 볼 때 자격증의 보유가 취업에 긍정적인 기여를 하고 있는 것으로 평가되며, 따라서 실업자가 취업으로의 유인가능성을 높이기 위해서는 자격증 취득이 하나의 중요한 수단이 될 수 있음을 시사한다.

<표 Ⅳ-16> 취업 결정모형(다항로짓 추정 : logit(a/ c), logit(b/ c))

변수명	logit(a/c)		logit(b/c)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수(Constant)	-7.279	(0.245)***	-10.460	(0.353)***
자격증여부(DSKILL(자격증보유=1)	0.644	(0.078)***	0.328	(0.108)***
훈련여부(DTRAIN:훈련=1)	0.608	(0.165)	-0.081	(0.255)
성별여부(DSEX:남성=1)	0.967	(0.048)**	1.022	(0.058)***
결혼여부(DMARR:기혼=1)	-0.354	(0.067)*	0.325	(0.087)***
연령(AGE)	0.381	(0.012)**	0.434	(0.016)***
연령제곱(AGESQ)	-0.005	(0.000)***	-0.005	(0.000)***
고졸(DEDU3)	-0.083	(0.067)*	-0.114	(0.072)
전문대졸(DEDU4)	0.220	(0.103)	0.006	(0.139)
대졸이상(DEDU5)	-0.013	(0.078)*	-0.522	(0.098)***
가구원수(HNOB)	-0.089	(0.018)**	-0.073	(0.022)***
가구소득(HINC)	0.000	(0.000)***	0.000	(0.000)**
관측치수	12,042			
-(로그최우도)	-10150.47			

주 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10%수준에서 유의함을 의미한다.
2) a = 임금근로자, b = 비임금근로자, c = 비취업자

<표 Ⅳ-17>은 더미 변수를 활용하여 자격종류별 취업상태의 결정요인을 이항로짓으로 분석한 결과이다. 종속변수는 비취업대비 취업이며 자격종류는

그 운영주체에 따라 국가기술자격증(DWHO1), 국가자격(DWHO2), 민간자격(DWHO3), 기타자격(DWHO4)으로 구분한 후 자격증이 없는 사람을 기준으로 하여 각각 더미 변수로 선정하였다.

분석결과에 따르면 국가기술자격만이 자격증이 없는 사람에 비해 취업되어 있을 확률이 높은 것으로 나타났으며, 나머지 세 개의 자격증이 취업에 미치는 효과는 통계적으로 유의적이지 않은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-17> 취업 결정모형: 자격종류별 (이항로짓 추정 : logit(a/ b))

변수명	추정계수	표준오차
상수(Constant)	-7.163	(0.216)***
국가기술자격여부(DWHO1:자격증보유=1)	0.371	(0.087)***
국가자격여부(DWHO2)	-0.139	(0.147)
민간자격여부(DWHO3)	0.317	(0.201)
기타자격여부(DWHO4)	0.488	(0.316)
훈련여부(DTRAIN:훈련=1)	0.513	(0.161)***
성별여부(DSEX:남성=1)	1.011	(0.044)***
결혼여부(DMARR:기혼=1)	-0.140	(0.061)**
연령(AGE)	0.372	(0.010)***
연령제곱(AGESQ)	-0.004	(0.000)***
고졸(DEDU3)	-0.124	(0.059)**
전문대졸(DEDU4)	0.234	(0.095)**
대졸이상(DEDU5)	-0.088	(0.071)
가구원수(HNOB)	-0.080	(0.016)***
가구소득(HINC)	0.000	(0.000)***
표본수	12042	
-(로그최우도)	-6675.9	

주 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10%수준에서 유의함을 의미한다.
2) a = 취업자, b = 비취업자

바. 자격의 임금효과

1) 분석방법

기존의 연구에서 자격의 임금효과는 주로 자격유무별 평균 임금격차를 파악하였다. 그러나 이러한 분석은 근속년수, 경력, 학력 또는 연령의 차이를 감안하지 않은 단점이 있다. 즉, 이러한 임금격차통계만으로는 자격 유무별

임금격차 중 어느 정도가 자격유무별 근속년수, 경력, 혹은 학력의 차이에 따라 발생하는 합리적인 임금격차이고 어느 정도가 프레미엄인지 파악할 수가 없다. 따라서 본 연구에서는 자격 유무별 임금격차 중 차별에 기인한 부분의 정도를 측정하는 방법을 분석하였다.

지금까지 많은 경제학자들이 근로자의 임금을 비교하기 위해서 다양한 접근방식을 활용하였다. 가장 대표적인 접근방식으로는 첫째, 더미 변수 접근방식, 둘째, 요인분해 접근방식, 셋째, 선택편의 교정 접근방식 등이 있다. 그 중 가장 기본적인 접근방식은 더미변수 접근방식이다.

$$W_i = X_i \beta + S_i \delta + \varepsilon_i$$

개별 근로자가 고용된 부문이 임금에 미치는 효과는 절편의 효과로 추정한다. 그러나 이는 생산성과 관련된 특성 및 직무속성에 대한 수익률 부문간에 동일하다고 가정하므로 한계를 지니고 있다.

반면 요인분해 접근방식은 부문별로 추정된 임금함수를 이용하여 부분간 평균임금의 격차를 ① 근로자특성 및 직무속성의 부문간 평균적인 격차, ② 근로자특성 및 직무속성에 대한 부문간 수익률의 격차로 요인분해하는 접근방식이다.

$$\overline{W}^u - \overline{W}^r =$$
$$[(\overline{X}^u - \overline{X}^r)\hat{\beta}^*] + [\overline{X}^u(\hat{\beta}^u - \beta^*) - \overline{X}^r(\hat{\beta}^r - \beta^*)]$$

그러나 요인분해도 부문간에 수익률 격차가 존재하지 않을 경우의 가상적인 임금구조, 즉 β^*에 대한 가정들 ① Oaxaca(1973): $\beta^* \in \{\hat{\beta}^u, \hat{\beta}^*\}$, ② Reimers(1983): $\beta^* = (1/2)\{\hat{\beta}^u + \hat{\beta}^*\}$, ③ Neumark(1988): β^*는 pooled sample의 β에 따라 상이할 수 있다.

그러나 임금이 생산성과 관련하여 관측되지 않은 특성 및 이러한 특성에 근거하여 부분간 선택이 이루어지는 경우 요인분해 접근방식은 한계를 지닌다.

관측되지 않은 특성에 근거하여 부문간 선택이 이루어지는 경우 부문간 임금격차는 단지 관측되지 않은 특성의 효과일 수 있다. 이러한 문제점을 극복하는데, Heckman의 선택편의 교정모형이 이용된다.

만약 관측되지 않는 특성이 μ_i라고 하면

$$E(W_i^u \mid S_i=u) = X_i^u \beta^u + E(\mu_i \mid S_i=u)$$
$$E(W_i^r \mid S_i=r) = X_i^r \beta^r + E(\mu_i \mid S_i=r)$$

에서 관측되지 않은 특성에 의하여 $E(\mu_i \mid S_i=u) \neq 0$ 및 $E(\mu_i \mid S_i=r) \neq 0$이라면 β^u 및 β^r은 편향된다.

이러한 문제점을 극복하기 위해서는 다음과 같이 2단계로 추정한다.

먼저 부문선택에 대한 probit 모형을 설정한다.

$$I_i = Z_i\theta - r_i = \Phi_i - r_i$$

에서 $I_i \geq 0$ 이면 임금근로자이고, $I_i < 0$ 이면 임금근로자가 아닌 경우이다. Z_i는 부문선택을 설명하는 변수들이고 r_i는 정규분포하는 오차항이다. 부문 선택식이 식별되려면 임금 함수식에 포함되지 않는 적어도 하나의 설명변수가 포함되어야 한다. probit 모형에 대한 추정치에서 선택편의를 교정하는 변수 $SEL_i^u = f(\Phi_i) / F(\Phi_i)$ 및 $SEL_i^r = f(\Phi_i) / (1- F(\Phi_i)$이 계산된다(Robert, G. Gregory & Jeff Borland, 1999).

2) 자격의 임금(프레미엄)효과

본 연구에서는 자격의 임금프레미엄 효과를 추정하기 위해 다음과 같은 임금결정방정식을 고려하였다.

$$\ln W = X\beta + Q\alpha + \varepsilon$$

여기서 $\ln W$는 로그임금, X는 임금에 영향을 미치는 요인으로 구성된 설명변수 벡터, β는 설명변수와 관련된 계수벡터, Q는 자격증보유 여부를 나타내는 더미변수, α는 추정계수 그리고 ε는 오차항이다. 계수 α의 추정치는 임금의 모든 결정요인(생산성 특성)에 대한 자격증 보유여부별 계수가 동일하다는 가정하에서 자격증 보유에 따른 임금프레미엄을 나타낸다.[10]

설명변수는 성별여부, 결혼여부, 연령, 연령제곱, 근속년수, 근속년수 제곱, 교육년수, 교육년수 제곱, 훈련여부 등과 같은 인적자본의 수준 및 특성을 나타내는 변수와 정규직 여부, 풀타임여부, 노동조합 존재여부, 기업규모 더미, 산업더미, 직종더미 등의 일자리 또는 사업체 특성을 포함한다.

<표 Ⅳ-18>은 앞의 임금방정식의 추정결과를 보여준다. 자격증여부 더미변수는 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며 계수값은 0.064로 자격증 보유에 따른 임금프레미엄이 약 6.6%수준임을 보여주고 있다.

기타 주요 설명변수들을 보면, 정규직일 수록, 남성일 수록, 연령이 높을수록, 근속년수가 많을 수록 임금이 높은 것으로 나타나고 있으며, 연령의 제곱이나 근속년수의 제곱에 대해서는 음의 유의성을 보여주고 있어 일반적인 임금식의 결정요인의 결과와 잘 부합하고 있다.[11]

---

10) 임금방정식을 설정함에 있어 자격증을 보유한 집단과 그렇지 않은 집단으로 구분하여 추정한 후 두 집단간의 임금격차를 분해하는 모형을 고려해 볼 수 있으나 생산성 특성에 대해 지불되는 자격증 보유여부별 가격이 차이가 난다는 가정에 무리가 있다고 판단되어 자격증 보유여부더미를 이용한 통합모형으로 설정하였다.

11) 한편, 자격증 운영주체별 임금프레미엄 효과를 살펴보기 위해 운영주체별 가변수를 설정하여 모형을 추정하였다(결과는【부록 8】참조). 자격증이 없는 사람 대비 각 자격증 종류별 임금프레미엄을 추정한 결과 운영주체별 임금츠레미엄 효과는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

<표 Ⅳ-18> 임금식의 추정결과 : 임금근로자 전체(OLS추정)

변수명	추정계수	표준오차
상수(Constant)	2.146	(0.112)***
자격증여부(DSKILL:자격증보유=1)	0.064	(0.020)***
훈련여부(DTRAIN:훈련=1)	0.037	(0.038)
정규직여부(DPAID:정규직=1)	0.234	(0.019)***
성별여부(DSEX:남성=1)	0.330	(0.016)***
결혼여부(DMARR:기혼=1)	0.026	(0.020)
연령(AGE)	0.056	(0.005)***
연령제곱(AGESQ)	-0.001	(0.000)***
근속년수(YTENU)	0.028	(0.003)***
근속년수제곱(YTENUSQ)	-0.063	(0.010)***
교육년수(YEDU)	0.000	(0.008)
교육년수제곱(YEDUSQ)	0.002	(0.000)***
기업규모더미(DSIZE3)	0.043	(0.026)*
기업규모더미(DSIZE4)	0.058	(0.037)
기업규모더미(DSIZE5)	0.100	(0.021)***
노조여부(DUNION:노조=1)	0.067	(0.021)***
풀타임여부(FP:풀타임=1)	0.528	(0.027)***
산업더미(DIND2)	0.144	(0.056)**
산업더미(DIND4)	0.241	(0.059)***
산업더미(DIND5)	0.228	(0.058)***
산업더미(DIND6)	0.305	(0.065)***
산업더미(DIND7)	0.174	(0.061)***
산업더미(DIND8)	0.253	(0.063)***
산업더미(DIND9)	0.154	(0.056)***
직종더미(DOCC2)	-0.105	(0.057)*
직종더미(DOCC3)	-0.178	(0.054)***
직종더미(DOCC4)	-0.236	(0.054)***
직종더미(DOCC5)	-0.275	(0.056)***
직종더미(DOCC7)	-0.284	(0.055)***
직종더미(DOCC8)	-0.325	(0.055)***
직종더미(DOCC9)	-0.442	(0.055)***
표본수	3,632	
조정된 R^2	0.58	

주) ***는 1%, **는 5%, *는 10%수준에서 유의함을 의미한다.

선택편의(selective bias) 모형의 경우 자격증을 갖고 있는 사람이 임금근로자가 될 확률은 인적특성과 자격증 유무를 설명변수로 하여 추정한 후, Heckman의 선택편의 교정모형 1단계인 Probit 모형을 추정하고, 이를 토대로 임금방정식(sample selection model)로 추정하였다. 변수명 맨 아랫변수 람다값(λ)은 유

의하지는 않은 것으로 분석되었고[12] 선택편의를 교정하여 추정한 경우 자격증 보유에 따른 임금프레미엄은 약 7.7% 수준이었다(<표 Ⅳ-19> 참조).

<표 Ⅳ-19> 선택편의(selective bias)의 교정항을 포함한 임금식 추정결과

변수명	추정계수	표준오차
상수(Constant)	1.989	(0.327)***
훈련여부(DTRAIN:훈련=1)	0.048	(0.044)
정규직여부(DPAID:정규직=1)	0.234	(0.019)***
성별여부(DSEX:남성=1)	0.343	(0.029)***
결혼여부(DMARR:기혼=1)	0.016	(0.028)
연령(AGE)	0.062	(0.013)***
연령제곱(AGESQ)	-0.001	(0.000)***
근속년수(YTENU)	0.028	(0.003)***
근속년수제곱(YTENUSQ)	-0.063	(0.010)***
교육년수(YEDU)	-0.002	(0.009)
교육년수제곱(YEDUSQ)	0.002	(0.000)***
기업규모더미(DSIZE3)	0.043	(0.026)*
기업규모더미(DSIZE4)	0.058	(0.037)
기업규모더미(DSIZE5)	0.100	(0.021)***
노조여부(DUNION:노조=1)	0.067	(0.021)***
풀타임여부(FP:풀타임=1)	0.528	(0.027)***
산업더미(DIND2)	0.144	(0.056)***
산업더미(DIND4)	0.241	(0.059)***
산업더미(DIND5)	0.228	(0.058)***
산업더미(DIND6)	0.305	(0.064)***
산업더미(DIND7)	0.174	(0.060)***
산업더미(DIND8)	0.254	(0.062)***
산업더미(DIND9)	0.155	(0.055)***
직종더미(DOCC2)	-0.106	(0.057)*
직종더미(DOCC3)	-0.178	(0.054)***
직종더미(DOCC4)	-0.235	(0.054)***
직종더미(DOCC5)	-0.275	(0.056)***
직종더미(DOCC7)	-0.284	(0.055)***
직종더미(DOCC8)	-0.325	(0.055)***
직종더미(DOCC9)	-0.442	(0.054)***
자격증여부(DSKILL:자격증보유=1)	0.075	(0.029)***
LAMBDA(λ)	0.048	(0.094)
표본수	3,632	
조정된 R^2	0.58	

12) 람다의 값이 유의미하지 않은 이유는 Probit 모형설정시 임금근로자가 될 확률을 설명할 변수가 노동패널데이터서 충분하지 않기 때문으로 보인다.

3. 설문조사

설문조사에서는 근로자와 기업의 인사담당자를 대상으로 하여 노동패널에서 드러나지 않는 정보를, 예를 들어 자격과 기업의 인적자원관리와의 관계 등을 분석하였다. 그리고 사내자격과 직능자격의 수요도를 파악하기 위해 노동조합을 대상으로 설문조사를 하였다. 검정기관의 민간위탁 여부에 관한 수요조사를 위해 업종별 협회와 학회를 대상으로 설문조사를 하였다.

본 설문조사는 모든 자격을 대상으로 조사하기에는 어려움이 있으므로 조사대상 자격을 기계 및 IT분야 자격으로 한정하였다(【부록 6】 참조). 이 두 자격을 선택한 배경은 다음과 같은 특징이 있기 때문이다.

첫째, IT분야 자격은 주로 White color 자격이고, IT산업은 한국경제를 리더하고 있으며, 내부적으로는 직원의 창의력과 조직의 유연성을 더욱 필요로 하는 산업이다. 이 산업은 직무를 중심으로 외부노동시장이 상대적으로 발달된 산업이므로 연공서열형 임금보다는 직무급이 강조되는 연봉급과 능력개발형 인사관리체계를 요구한다.

둘째, 기계분야 자격은 주로 Blue color 자격이고, 현재 국가기술자격의 종목수로 볼 때 가장 많을 뿐만 아니라 응시자수도 많은 분야이다. 그리고 자격의 등급(기술사, 기사, 산업기사, 기능사)이 고루 분포되어 있고 자격을 운영한 기간도 다른 자격에 비하여 오래되었으며, 환경안전, 전기, 토목 및 건축 분야의 국가기술자격 성격이 면허성이 강하다면, 기계분야 자격은 능력인증형 성격이 강한 자격이다. 기계분야 자격을 조사하기 위해 기계산업의 꽃이라 불리는 자동차관련 기업을 대상으로 조사하였다. 이들 기업은 내부노동시장이 발달되어 있어 상대적으로 인적자원관리 체계가 전통적인 연공형에 가깝다고 볼 수 있다.

가. 자격소지자의 일반적 특징

조사대상자 전체의 90% 이상은 남성이고, 약 10%는 여성인 것으로 나타났다. 그러나 기계분야에서 여성은 없는 것으로 조사되었고, 응답자의 전체 여성은 IT분야인 것으로 나타났다.

조사대상자의 약 50%가 대졸로 나타났고, 다음으로는 고졸(약 36%) 순이다. 특히 기계분야에서는 대졸이 19.6%에 불과한 반면 IT분야에서는 84.1%로 나타나 기계분야보다 IT분야 응답자의 학력이 더 높다. 자격의 종류별로 보면 국가자격, 국가기술자격 소지자의 약 40%정도가 대졸인 것으로 나타난 반면에 민간 및 외국자격 소지자의 90% 이상이 대졸인 것으로 나타났다.

전체의 90% 이상은 상용근로자인 것으로 조사되었고, 현 직장에서의 근속년수를 보면, 전체 응답자의 50%정도가 1 5년인 것으로 나타났으며, 6 10년은 약 20% 정도를 차지하고 있다. 한편 16년 이상의 근속년수를 지닌 응답자도 11%에 달했다. 특히 기계분야와 IT분야를 비교를 하면, 기계분야에서는 1 5년의 근속자는 20% 정도였지만 IT분야에서는 80%에 달하여 IT분야에서의 현 직장 근속년수가 더 짧은 경향을 보였다. 또한 자격종류에 따른 근속년수를 비교하면, 국가자격과 국가기술자격 소지자는 근속년수가 긴 반면에 민간 및 외국 자격 소지자는 근속년수가 짧은 것으로 나타났다.

총 직장 근속년수를 보면, 1 10년 사이가 전체의 약 70%를 차지하고 있다. 기계분야에서 총직장 근속년수가 1-5년인 응답자는 전체의 15% 정도이지만, IT분야에서는 응답자의 73%를 차지하고 있다. 또한 16년 이상의 장기 근속자인 경우도 기계분야에서는 20%가 넘지만, IT분야에서는 2%도 되지 않았다.

<표 Ⅳ-20> 조사대상 근로자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

구 분		자격 無	자격 有	산업 분야			자격 종류			전체
				기계 분야	IT 분야	기타 분야	국가 자격	국가기술 자격	민간 및 외국 자격	
성별	남	154(89.0)	150(91.5)	56(100.0)	59(85.5)	31(88.6)	2(40.0)	114(97.4)	30(78.9)	304(90.2)
	여	19(11.0)	14(8.5)		10(14.5)	4(11.4)	3(60.0)	3(2.6)	8(21.1)	33(9.8)
학력	중학교	8(4.6)	1(.6)	1(1.8)				1(.9)		9(2.7)
	고등학교	62(35.8)	59(36.0)	40(71.4)	3(4.3)	14(40.0)		57(48.7)		121(35.9)
	전문대	26(15.0)	23(14.0)	4(7.1)	8(11.6)	11(31.4)	3(60.0)	17(14.5)	3(7.9)	49(14.5)
	대학교	77(44.5)	81(49.4)	11(19.6)	58(84.1)	10(28.6)	2(40.0)	42(35.9)	35(92.1)	158(46.9)
종사상의 지위	상용근로자	155(91.2)	150(93.8)	51(94.4)	66(95.7)	30(90.9)	4(80.0)	109(95.6)	34(91.9)	305(92.4)
	임시,일용직	2(1.2)	2(1.3)	1(1.9)	1(1.4)			1(.9)	1(2.7)	4(1.2)
	계약·파견	7(4.1)	5(3.1)		2(2.9)	3(9.1)	1(20.0)	2(1.8)	2(5.4)	12(3.6)
	기타	6(3.5)	3(1.9)	2(3.7)				2(1.8)		9(2.7)
현직장근속년수	1-5년	77(50.3)	72(49.0)	11(20.8)	47(79.7)	13(41.9)	1(50.0)	44(40.0)	26(83.9)	149(49.7)
	6-10년	29(19.0)	34(23.1)	17(32.1)	8(13.6)	8(25.8)	1(50.0)	28(25.5)	4(12.9)	63(21.0)
	11년-15년	28(18.3)	27(18.4)	18(34.0)	4(6.8)	4(12.9)		25(22.7)	1(3.2)	55(18.3)
	16년 이상	19(12.4)	14(9.5)	7(13.2)		6(19.4)		13(11.8)		33(11.0)
총직장근속년수	1-5년	66(41.8)	62(41.3)	8(15.1)	46(73.0)	8(26.7)	1(50.0)	35(31.5)	26(78.8)	128(41.6)
	6-10년	39(24.7)	36(24.0)	14(26.4)	9(14.3)	12(40.0)	1(50.0)	28(25.2)	6(18.2)	75(24.4)
	11년-15년	21(13.3)	30(20.0)	19(35.8)	7(11.1)	2(6.7)		27(24.3)	1(3.0)	51(16.6)
	16년 이상	32(20.3)	22(14.7)	12(22.6)	1(1.6)	8(26.7)		21(18.9)		54(17.5)
전 체		158(100.0)	150(100.0)	53(100.0)	63(100.0)	30(100.0)	2(100.0)	111(100.0)	33(100.0)	308(100.0)

자격증 취득 당시의 신분을 살펴보면 학생이 가장 높은 것으로 나타났다. 기계분야에서는 약 64%가, IT분야에서는 약 47%가 취득당시의 신분이 학생이다. 또한 IT분야의 경우 재직 중, 또는 무직 상태에서 취득하는 비율이 기계분야보다 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

이러한 이유는 기계분야 자격의 대부분은 국가기술자격으로 이들 자격의 경우 고등학교 및 대학교 재학 중에 취득하고 있는 것이 현실적인 추세이며, 자격검정의 특성상 무직상태에서 취득하는데 한계가 있다. 그러나 기계분야보다 상대적으로 직능·직무급이 강조되는 연봉급과 능력개발형 인사관리체계를 갖추고 있는 IT분야의 경우 자신의 능력개발을 위한 수단으로 자격 취

득을 선호하고 있으며, 새로운 인력수요가 상대적으로 많은 분야이므로 실직자의 취업을 위한 자격취득이 있는 것으로 판단된다.

<표 Ⅳ-21> 자격 취득 당시 신분

(단위: 명, %)

분야 / 신분	기계분야	IT분야	기타분야	전체
학 생	35(63.6)	32(46.4)	26(74.3)	93(58.5)
직장인	17(30.9)	25(36.2)	9(25.7)	51(32.1)
무 직	1(1.8)	11(15.9)		12(7.5)
군 인	1(1.8)			1(.6)
기 타	1(1.8)	1(1.4)		2(1.3)
전 체	55(100.0)	69(100.0)	35(100.0)	159(100.0)

자격을 소지하고 있는 사람의 직무와 자격의 내용 일치도를 살펴보면 <표 Ⅳ-22>와 같다. 취득한 자격의 내용과 현재 직무와의 일치도에서 긍정적인 응답은 전체의 약 40%, 부정적인 응답은 전체의 28%인 것으로 나타났다. 특히 기계분야보다 IT분야에서 일치한다고 응답한 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

이와 같은 직무와 자격 내용과의 일치도는 자격의 취득시기와 관련이 있는 것으로 판단된다. 즉 재직 또는 무직상태에서 취업을 위해 취득하는 IT분야가 대부분 학생신분으로 자격을 취득하는 기계분야 보다 직무와 자격 내용의 일치도가 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-22> 자격의 내용과 현재 직무와의 일치도

(단위: 명, %)

분야 / 항목	기계분야	IT분야	기타분야	전체
매우 일치	2(3.6)	6(8.7)	1(2.9)	9(5.7)
일치	20(36.4)	27(39.1)	10(28.6)	57(35.8)
보통	13(23.6)	25(36.2)	10(28.6)	48(30.2)
불일치	17(30.9)	10(14.5)	8(22.9)	35(22.0)
매우 불일치	3(5.5)	1(1.4)	6(17.1)	10(6.3)
전 체	55(100.0)	69(100.0)	35(100.0)	159(100.0)

나. 자격의 기능

1) 신호기제 기능

개인의 능력을 가장 정확하게 나타낼 수 있는 기준이 무엇인지 질문에 대하여 근로자, 인사담당자 및 노동조합의 의견은 공통적으로 "경력"을 가장 중요한 기준으로 선택하고 있다(<표 Ⅳ-23> 참조).

근로자의 경우 '경력'(65.1%)이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '자격'(19.1%)이다. 개인의 능력을 나타내는 기준으로서 자격은 자격소지자일 수록 낮게 보고 있으나, IT분야 자격소지자는 기계분야 자격소지자보다 높게 보고 있다. 이는 조사대상 IT분야의 대부분 자격이 MS사, SUN사 등에서 발급하는 자격으로 국제적인 통용성을 갖고 있기 때문이라 판단된다(자격 종류는 【부록 6】 참조).

그러나 기업의 인사담당자는 근로자보다 자격의 효과를 낮게 보고 있으며 특히, IT분야의 경우 인사담당자의 5.7%만이 자격이 개인의 능력을 잘 나타내는 것으로 보고 있다. 대부분의 인사담당자는 '경력'을 개인의 능력을 가장 잘 나타내는 기준으로 보고 있고, 특히 IT분야 인사담당자는 더 높게 보는 것으로 나타나고 있다. 반면 노동조합의 경우에서만, 개인의 능력을 가장 잘 나타내는 것은 '자격(47%)'이라 보고 있다.

따라서 근로자들은 현재 자격을 가지고 있더라도 원하는 직장에 취업을 위해서는 자격과 관련된 일의 경력을 쌓아 가는 것이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-23> 기업에서 개인의 능력을 대표하는 사항

(단위: 명, %)

구분	근로자						인사담당자				노동조합
	자격 無	자격 有	관련 업종			전체	관련 업종			전체	빈도(%)
			기계 분야	IT 분야	기타 분야		기계 분야	IT 분야	기타 분야		
학력	8(4.6)	8(4.9)	4(7.3)	2(3.0)	2(5.7)	16(4.8)	1(2.6)		2(20.0)	3(3.6)	2(6.7)
경력	119(68.4)	99(60.4)	31(56.4)	47(70.1)	19(54.3)	218(65.1)	29(74.4)	31(88.6)	7(70.0)	67(79.8)	13(43.3)
자격	35(20.1)	31(18.9)	9(16.4)	15(22.4)	6(17.1)	66(19.7)	4(10.3)	2(5.7)	1(10.0)	7(8.3)	14(46.7)
기타	12(6.9)	24(14.6)	11(20.0)	3(4.5)	8(22.9)	35(10.4)	5(12.8)	2(5.7)		7(8.3)	1(3.3)
전체	175(100.0)	164(100.0)	56(100.0)	69(100.0)	35(100.0)	339(100.0)	39(100.0)	35(100.0)	10(100.0)	84(100.0)	30(100.0)

2) 업무능력향상

학력, 경력 등 모든 기준이 동일한 경우 자격취득이 업무능력을 향상시키거나 취득자의 직무수행능력이 미소지자 보다 높은지 여부를 묻는 질문에 근로자와 인사담당자의 40% 이상이 긍정적인 응답을 하였다. 전체적으로 자격은 근로자의 직무능력을 향상시키는 기능을 하는 것으로 나타났다(<표 Ⅳ-24> 참조).

<표 Ⅳ-24> 자격증 취득으로 인한 업무능력의 향상도

(단위: 명, %)

	근로자				인사담당자			
	기계 분야	IT 분야	기타 분야	전체	기계 분야	IT 분야	기타 분야	전체
매우 그렇다	1(1.8)	4(5.8)		5(3.1)	2(5.0)	1(2.9)		3(3.5)
그렇다	23(41.8)	29(42.0)	13(37.1)	65(40.9)	16(40.0)	13(37.1)	5(50.0)	34(40.0)
보통	16(29.1)	21(30.4)	14(40.0)	51(32.1)	21(52.5)	21(60.0)	5(50.0)	47(55.3)
아니다	13(23.6)	14(20.3)	5(14.3)	32(20.1)	1(2.5)			1(1.2)
매우 아니다	2(3.6)	1(1.4)	3(8.6)	6(3.8)				
전체	55(100.0)	69(100.0)	35(100.0)	159(100.0)	40(100.0)	35(100.0)	10(100.0)	85(100.0)

<표 Ⅳ-25>는 기업의 자격수당 제도의 실시 유무를 보여주고 있다. 자격의 수당제를 실시하고 있는 기업은 전체 응답 기업 중에서 50% 이상으로 나타났다.

자격수당을 개인의 능력에 따른 기업의 금전적 보상임을 고려할 때 개인의 능력평가 기준으로 자격을 중시하고 있는 기계부분이 IT부분보다 더 높은 수준인 약 70%가 자격 수당제를 실시하고 있는 반면, IT부문에서는 약 30% 정도만이 실시하고 있어, 자격 취득에 대한 금전적 보상에서는 업종별로 큰 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅳ-25> 자격수당 제도 유무

(단위: 명, %)

구분	기계부문	IT부문	기타부문	전체
유	27(69.2)	11(31.4)	6(66.7)	44(53.0)
무	12(30.8)	24(68.6)	3(33.3)	39(47.0)

자격 수당을 받는 근로자가 자격수당만큼 직무능력이 높다고 긍정적으로 인지하는 인사담당자는 전체의 56%로 나타났고, 약 44%는 '그렇지 않다'라는 부정적인 응답을 하였다. 이러한 부정적 견해는 기계분야에서 43.3%인 반면, IT 분야에서는 무려 66.7%에 이른다(<표 Ⅳ-26> 참조).

기계분야의 경우 이러한 응답 비율을 자격증 수당제 실시 비율과 비교할 때 자격수당제의 실시는 근로자의 능력에 대한 보상뿐만 아니라 단순 처우 개선차원에서 실시하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 IT분야의 경우 자격수당과 직무능력과의 관계에 대한 의견과 자격수당제도의 실시 비율이 유사하게 나타나 근로자의 능력에 대한 보상차원에서 자격수당제도를 실시하고 있는 것을 알 수 있다.

인사담당자의 이러한 응답의 차이는 기계분야와 IT분야의 임금관리체제에서 오는 것으로 기계분야가 연공서열형에 가깝다면, IT분야는 직무·직능급을 강조하는 연봉형에 가깝기 때문이다.

<표 Ⅳ-26> 인사담당자가 생각하는 자격수당과 직무능력과의 관계

(단위: 명, %)

분야 / 항 목	기계분야	IT분야	기타분야	전체
높다	17(56.7)	4(33.3)	7(87.5)	28(56.0)
낮다	13(43.3)	8(66.7)	1(12.5)	22(44.0)

<표 Ⅳ-27>은 근로자가 생각하는 자격과 업무능력과의 관계를 나타낸 것이다. 자격의 금전적 효과만큼 업무능력이 있는지의 질문에, 근로자의 경우 절반이 넘는 65%가 '자격증의 유무에 관계없이 비슷하게 일을 한다'라고 응답을 하고, 20%는 '자격증으로 인해 인상된 임금만큼 일을 잘한다'라고 응답을 하고 있다.

기계분야와 IT분야를 비교하면, '자격증으로 인해 인상된 임금만큼 일을 잘한다'라고 응답한 비율이 기계분야에서는 17%, IT분야에서는 24%인 것으로 나타났다. IT분야 자격 중 특히 민간 및 외국자격의 경우 30.5%로 상대적

으로 높게 보이고 있다.

<표 Ⅳ-27> 근로자가 생각하는 자격증 소지와 업무능력과의 관계

(단위: 명, %)

분야 / 신분	기계 분야	IT 분야	국가 기술 자격	민간 및 외국 자격	기타 분야	전체
자격증으로 인해 인상된 임금만큼 일을 잘함	9(17.0)	16(23.5)	5(15.6)	11(30.6)	6(17.1)	31(19.9)
자격증이 없는 사람보다는 잘 하나 자격증으로 인해 인상된 임금만큼은 잘하지 못함	8(15.1)	8(11.8)	4(12.5)	4(11.1)	6(17.1)	22(14.1)
자격증의 유무에 관계없이 비슷하게 일을 함	35(66.0)	43(63.2)	23(71.9)	20(55.6)	23(65.7)	101(64.7)
자격증이 없는 자가 더 잘함	1(1.9)	1(1.5)		1(2.8)		2(1.3)
전 체	53(100.0)	68(100.0)	32(100.0)	36(100.0)	35(100.0)	156(100.0)

3) 취업효과

자격은 신규 진입자든 재직 근로자든 이들의 노동시장 진입(재진입)에 효과를 주어야 한다. <표 Ⅳ-28>은 전(前) 직장에서 현(現) 직장으로 옮길 때 자격증의 도움을 받았는지 여부를 파악한 결과로, 자격증의 도움이 있었다고 응답한 비율은 전체의 27%인 것으로 나타났다. 특히 기계분야가 IT분야 보다 자격증의 도움이 컸지만, IT분야 중 민간 및 외국자격(35.3%)은 국가기술자격의 IT분야(10.0%)와 기계분야(32.1%)보다 더 높은 것으로 나타났다.

이와 같이 전직시 자격의 취업효과가 IT분야에서 더 낮은 이유는 다음과 같은 사항들 때문일 것이다. 개인의 능력 평가에 있어서 IT분야가 기계분야보다 경력을 더 중요시하고 있기 때문이다. 또한 국가기술자격에 비해 민간 및 외국자격의 취업효과가 상대적으로 큰 것은 IT분야에서 사용되고 있는 대부분의 S/W 및 H/W와 관련된 자격이 이들을 직접 개발하고 있는 외국기업에서 발급하는 자격으로 이미 국제적인 통용성이 확보되었고, 국가기술자격은 상대적으로 현장의 직무내용과 연계가 부족하기 때문일 것이다.

<표 Ⅳ-28> 현 직장으로 전직시 자격증의 도움 여부

(단위: 명, %)

구 분	기계 분야	IT 분야	국가기술 자격	민간 및 외국 자격	기타 분야	전체
예	9(32.1)	8(21.6)	2(10.0)	6(35.3)	6(30.0)	23(27.1)
아니오	19(67.9)	29(78.4)	18(90.0)	11(64.7)	14(70.0)	62(72.9)
전체	28(100.0)	37(100.0)	20(100.0)	17(100.0)	20(100.0)	85(100.0)

인사담당자의 입장에서는, 자격증 소지자가 미소지자보다 상대적으로 취업이 잘된다고 생각하는 정도에 있어서 긍정적인 응답은 전체의 72%인 것으로 나타났으며, 부정적인 응답은 전체의 4%정도에 불과하여 자격증 취득자가 취업에 있어서 유리함을 보이는 것으로 분석되었다(<표 Ⅳ-29> 참조).

이를 업종에 따라 분석하면, IT분야(77%)가 기계분야(73%)보다 자격증 취득자의 취업효과가 높게 나타난다.

<표 Ⅳ-29> 동일한 학력, 경력 상에서 자격취득자의 취업효과(인사담당자)

(단위: 명, %)

관련 업종 / 취업 정도	기계분야	IT분야	기타분야	전체
매우 잘 된다	4(10.0)	2(5.7)		6(7.1)
잘 된다	25(62.5)	25(71.4)	5(50.0)	55(64.7)
보통	9(22.5)	7(20.0)	5(50.0)	21(24.7)
낮다	2(5.0)	1(2.9)		3(3.5)
매우 낮다				
전체	40(100.0)	35(100.0)	10(100.0)	85(100.0)

4) 직무 만족도

<표 Ⅳ-30>은 자격소지 근로자의 직무만족도의 5점 척도를 보면, 자격증 소지자(3.1808)가 미소지자(3.1397)에 비하여 상대적으로 직무만족도가 높고, 자격증 소지자에서는 기계분야(3.1090) 보다 IT분야(3.3172) 자격증 소지자의 직무만족도가 높다. 특히 IT자격증 소지자 중 민간 및 외국자격 소지자의 직

무만족도(3.3889)가 국가기술자격 소지자의 만족도(3.2390) 보다 상대적으로 더 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-30> 자격종류별 자격증 소지자의 직무만족도

(단위: 명, %)

구 분	자격 無	자격 有	기계	IT			기타	전체
				IT 전체	국가기술 자격	민간 및 외국자격		
임금 또는 소득	2.9591	2.9753	3.0000	3.0580	3.2121	2.9167	2.8571	2.9670
취업의 안정성	3.2326	3.3272	3.2593	3.4928	3.4848	3.5000	3.1429	3.2784
하고 있는 일의 내용	3.2690	3.4259	3.3889	3.6087	3.5455	3.6667	3.1714	3.3453
근무환경	3.1628	3.3086	3.1852	3.5072	3.3636	3.6389	3.1429	3.2335
근무시간	3.0234	3.1358	3.0926	3.2899	3.1515	3.4167	2.9714	3.0781
개인의 발전가능성	3.1163	3.0988	2.9259	3.3043	3.0606	3.5278	3.0000	3.1078
의사소통 및 인간관계	3.5233	3.5123	3.4259	3.5362	3.4848	3.5833	3.5714	3.5180
인사고과의 공정성	3.0414	2.9814	2.8113	3.1739	3.0303	3.3056	2.9429	3.0121
복지후생정도	2.9128	2.8642	2.9074	2.8841	2.8182	2.9444	2.7714	2.8892
전체	3.1397	3.1808	3.1090	3.3172	3.2390	3.3889	3.0635	3.1599

<표 Ⅳ-31>은 직무만족도 변수간의 상관관계를 나타낸 것으로 각각의 변인들끼리 통계적으로 유의미한 상관관계를 보였으나, 자격증의 취득 년도와 직무만족도간에 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

직무만족도 항목 중에서 '임금·소득'에 대한 만족도는 '취업의 안정성', '일의 내용', '근무환경', '근무시간', '개인의 발전 가능성', '인사고과', '복지후생'에 대한 만족도와 정적인 상관관계를 보였다. 그러나 '의사소통·인간관계' 만족도와는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 따라서 임금·소득에 대한 만족이 높을 수록 취업의 안정성, 근무환경, 근무시간, 개인의 발전가능성, 인사고과, 복지후생에 대한 만족이 높은 것으로 나타났다.

특히, '일의 내용'에 대한 만족도는 '개인의 발전 가능성'에 대한 만족도(r=.546**)와 비교적 높은 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-31> 직무만족도 변수간의 상관관계

구 분	직무만족도									자격취득년도
	임금·소득	안정성	일의 내용	근무 환경	근무 시간	발전 가능성	의사소통·인간관계	인사 고과	복지 후생	
임금·소득	1.000	.442 **	.345 **	.412 **	.440 **	.277 **	.095	.396 **	.484 **	.129
안정성		1.000	.506 **	.434 **	.416 **	.404 **	.272 **	.413 **	.396 **	-.002
일의내용			1.000	.494 **	.350 **	.546 **	.344 **	.407 **	.319 **	-.081
근무환경				1.000	.460 **	.418 **	.271 **	.357 **	.453 **	-.125
근무시간					1.000	.376 **	.164 **	.373 **	.363 **	-.148
발전 가능성						1.000	.333 **	.415 **	.370 **	-.072
의사소통							1.000	.372 **	.193 **	-.080
인사고과								1.000	.461 **	-.147
복지후생									1.000	.132
자격취득년도										1.000

주) * : 유의도 0.05수준에서 유의미함.
** : 유의도 0.01수준에서 유의미함.

다. 인적자원관리유형과 자격의 활용도

1) 인적자원관리 유형

기업의 인적자원관리에는 모집(채용)관리, 임금 및 보상관리, 승진관리, 교육 및 배치전환관리 등이 핵심이다. 이러한 인적자원관리를 유형별로 분류하면 직무중심, 직능중심, 연공중심의 인적자원관리로 구분된다. 이러한 인적자원관리 유형은 기업내의 자격제도를 운용하는 중요한 요인이 되므로, 이러한 유형에 따라 자격과 인적자원관리를 연계시킬 수 있는 가능성이 달라지게 된다. 따라서 본 설문조사에서 조사대상 기업이 어떠한 유형의 인적자원관리를 하고 있는지 알아보다야 한다.

가) 모집 및 채용형태

우선 모집 및 채용형태를 살펴보면 전체적으로 '직무 단위 채용(45%)'과 '학력별·성별채용 + 직종별(직군별)·직계별 채용(53%)'은 비슷한 비율을 나

타났다. 반면에 '학력별·성별 채용(2%)'은 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 기계분야에서는 '학력별·성별채용 + 직종별(직군별)·직계별 채용'이 가장 높은 비율(63%)을 보이며, IT분야에서는 '직무단위 채용'이 가장 높은 비율(60%)을 보였다. 따라서 모집형태를 보면 기계분야 업체는 연공적 인적자원관리 유형에 속하며, IT분야는 직무중심의 인적자원관리를 하고 있다(<표 Ⅳ-32> 참조).

<표 Ⅳ-32> 기업 업종별 인적자원관리 유형

(단위: 명, %)

구부	항목	기계분야	IT분야	기타분야	전체
모집채용형태	직무단위 채용	15(37.5)	21(60.0)	2(20.0)	38(44.7)
	학력별·성별 채용		1(2.9)	1(10.0)	2(2.4)
	학력별·성별채용 + 직종별(직군별)·직계별채용	25(62.5)	13(37.1)	7(70.0)	45(52.9)
교육중심	직무교육 중심	29(74.4)	23(65.7)	6(60.0)	58(69.0)
	능력(숙련도)교육 중심	6(15.4)	10(28.6)	2(20.0)	18(21.4)
	인간 및 태도 교육 중심	4(10.3)	2(5.7)	2(20.0)	8(9.5)
승진유형	승진개념이 희박	7(19.4)	7(20.6)	1(10.0)	15(18.8)
	승급과 승진의 분리 운영	18(50.0)	22(64.7)	7(70.0)	47(58.8)
	승진 최우선 사고 (직위승진+직급승진미분화)	11(30.6)	5(14.7)	2(20.0)	18(22.5)
임금체계	직무급	13(32.5)	9(26.5)	3(33.3)	25(30.1)
	직능급	11(27.5)	16(47.1)	4(44.4)	31(37.3)
	연공급	16(40.0)	9(26.5)	2(22.2)	27(32.5)
임금형태	시간급제	7(17.5)		1(10.0)	8(9.4)
	일급제	10(25.0)			10(11.8)
	주급제				
	월급제	21(52.5)	12(34.3)	6(60.0)	39(45.9)
	연봉제	2(5.0)	23(65.7)	3(30.0)	28(32.9)
배치전환형태	직무적성에 따라 배치하고 근속 중 직무전환은 많지 않음.	30(75.0)	30(85.7)	5(50.0)	65(76.5)
	직능자격요건에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제 활발	5(12.5)	4(11.4)	3(30.0)	12(14.1)
	학력별·성별 특성에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제 적용	5(12.5)	1(2.9)	2(20.0)	8(9.4)
전체		40(100.0)	35(100.0)	10(100.0)	85(100.0)

신입 사원 채용 시 가장 중요시 하는 부분이 무엇인가에 따라 기업의 인적관리유형을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-33>은 신입사원 채용할 때에 가장 중요시하는 것을 묻는 조사내용으로, 조사결과 '인성 및 성실성'을 가장 중요시 하고, 다음으로 '전문적 능력', '기초직업능력(창의력, 문제해결 능력, 대인관계 능력 등)'의 순으로 나타났다.

이를 관련 업종에 따라서 분석하면, 기계분야에서는 '인성 및 성실성(58%)'이 가장 높은 비율을 보였고, '기초직업능력(33%)', '전문적 능력(8%)'의 순으로 나타났다. 반면, IT분야에서는 '전문적 능력(60%)'이 가장 높고, 그 다음은 '기초직업능력(23%)', '인성 및 성실성(14%)' 순으로 나타났다.

아직도 한국의 기업들은(특히 기계분야 기업) 직무중심의 전문가(specialist)를 선발하기보다 제너럴리스트(Generalist)를 뽑아 교육훈련을 통해 전문가를 양성하는 것으로 나타났다. 이는 기계분야 기업에서 강한 반면, IT분야 기업은 좀더 직무중심의 채용을 하는 것으로 나타나 서로 다른 인적자원관리 유형을 보였다.

<표 Ⅳ-33> 신입사원 채용시 가장 중요시하는 부분

(단위: 명, %)

채용시 중요사항	관련 업종			전체
	기계분야	IT분야	기타분야	
인성 및 성실성	23(57.5)	5(14.3)	4(40.0)	32(37.6)
기초직업능력 (창의력, 문제해결능력, 대인관계능력 등)	13(32.5)	8(22.9)	3(30.0)	24(28.2)
전문적 능력	3(7.5)	21(60.0)	2(20.0)	26(30.6)
기 타	1(2.5)	1(2.9)	1(10.0)	3(3.5)
전 체	40(100.0)	35(100.0)	10(100.0)	85(100.0)

나) 교육훈련

교육훈련의 유형을 보면 <표 Ⅳ-32>와 같이 전체적으로 '직무교육 중심(약 70%)'인 것으로 나타났다. 이를 관련 업종에 따라서 분석하면, 기계분야(74%)에서 IT분야(66%)보다 '직무교육 중심'에 상대적으로 높은 비율을 보였다.

다) 승진

승진 유형은 '승급과 승진의 분리 운영(59%)'이 가장 많은 것으로 나타났다. 이를 관련 업종에 따라서 분석하면, 기계분야(31%)에서 IT분야(15%)보다 '승진 최우선 사고'의 비율이 상대적으로 높게 나타났으며, '승급과 승진의 분리 운영'에 있어서는 기계분야(50%)보다 IT분야(65%)에서 높은 비율을 보였다. 승진관리측면을 보면 대부분의 기업이 직능중심의 인적자원관리를 하고 있는 것으로 나타났다(<표 Ⅳ-32> 참조).

라) 임금체계 및 형태

임금 체계는 '직능급'(37%), '연공급'(33%), '직무급'(30%)의 순으로 나타났다. 그러나 분야별로 살펴보면 기계분야에서는 '연공급'(40%)이 가장 많은 반면, IT분야에서는 '직능급'(47%)이 가장 높게 나타나 관련 업종에 따라서 임금 체계의 차이를 보이고 있다(<표 Ⅳ-32> 참조).

또한 임금 형태는 전체적으로 '월급제'(46%)가 가장 많고, 다음으로 '연봉제'(33%), '일급제'(12%), '시간급제'(10%)의 순으로 나타났다. 그러나 분야별로 살펴보면 기계분야에서는 절반 이상이 '월급제'(53%)의 임금 형태인 것으로 나타났고, IT분야에서는 '연봉제'(66%)가 가장 많은 것으로 나타나 관련 업종에 따라서 임금 형태는 상대적인 차이를 보이는 것으로 나타났다.

따라서 위의 결과를 토대로, 임금 및 보상 관리측면에서 보면 기계분야 기업은 연공중심의 인적자원관리를, IT분야는 직무중심의 인적자원관리 형태로 유형을 구분 지울 수 있다.

마) 배치전환

배치전환 형태는 산업부문별 다소 차이는 있지만 대부분 직무적성에 따른 배치를 하고 있는 것으로 나타났다(<표 Ⅳ-32> 참조).

바) 종합

기계분야와 IT분야 기업의 인적자원관리유형은 하나의 유형을 이루고 있는 것이 아니라 대부분 여러 유형이 복합적으로 이루어져 있다. 특히 기계분야는 직무형과 연공형으로 이루어져 있으며, 인적자원관리 중 중요한 모집채용관리나 임금관리측면에서 보면 연공중심의 인적자원관리를 하고 있다. 반면 IT분야의 기업은 직무형과 직능형이 복합적으로 이루어져 있으나 좀더 직무형에 가깝다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-34> 업종별 인적자원관리 유형

구 분	기계분야			IT분야		
	직무형	직능형	연공형	직무형	직능형	연공형
모집 · 채용형태			○	○		
교육 · 배치전환	○			○		
승진		○			○	
임금			○	○		

2) 자격의 인사관리제도 활용

자격증 취득여부가 인사관리제도에서 얼마나 활용되고 있는지 인사관리 담당자를 대상으로 조사하였다. 자격취득은, '채용시 활용'이 가장 높은 것으로 나타났고, 다음은 '배치전환', '임금보상' 등의 순으로 나타났다. 업종별로 보면 IT분야가 기계분야 보다 인사관리제도에서의 활용도가 높은 것으로 나타났다(<표 Ⅳ-35> 참조).

<표 Ⅳ-35> 자격증의 인사관리제도에서 활용도(인사담당자)

구 분	기계분야	IT분야	기타분야	전체
채용	3.8000	3.8571	3.7000	3.8118
승진 · 승격	3.0750	3.0857	3.3000	3.1059
해고	2.4103	2.5294	2.5000	2.4699
임금보상	3.1750	3.2059	3.4000	3.2143
교육훈련	3.1750	3.2059	3.2000	3.1905
배치전환	3.3590	3.4706	3.6000	3.4337
전체	3.1496	3.2206	3.2833	3.1948

라. 사내자격과 직능자격에 대한 수요조사

1) 사내자격

가) 사내자격의 의미

사내자격의 내용은 기업의 구체적인 직무와 연계를 이루고 있으므로 사내자격의 취득으로 형성된 개인의 직업능력은 기업내에서 보상체계와 밀접한 관계를 유지할 수 있다. 사내자격은 사용주에 의해 일방적으로 운영되는 것보다 근로자의 대표인 노동조합과 함께 운영되어 질 때 효과가 더 커질 것이다. 따라서 현 사내자격의 운영현황을 살펴보고 도입에 대한 수요도와 도입시 어려움을 조사하는 과정에서 노동조합의 의견을 조사하였다.

나) 운영현황

사내자격 운영 여부에 대하여, 전체 조사대상업체의 약 10%가 운영하고 있는 것으로 나타났다. 관련 업종별로 분석을 하면, 기계분야에서는 15%가 운영을 하고 있는 것으로 나타났으며, IT분야에서는 6%만이 사내 자격 제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-36> 사내자격 운영 현황

(단위: 명, %)

구 분	기계분야	IT분야	기타분야	전체
유	6(15.4)	2(5.7)		8(9.5)
무	33(84.6)	33(94.3)	10(100.0)	76(90.5)

다) 사내자격의 도입 필요성

사내자격제도 도입의 필요성은 응답주체에 따라 상이하게 나타나고 있다.

근로자의 경우 전체의 50% 이상이 긍정적인 반응을 보였고, 부정적 반응은 약 10%인 것으로 나타났다. 자격이 있는 경우 약간 높은 수요도를 보였으며, IT분야(40.5%)보다 기계분야(66.9%)에서 더 높은 선호도를 보였다.

인사담당자의 경우 사내자격 도입에 대한 의견에 대해서 찬성하는 비율은 전체의 43%, 반대하는 비율은 전체의 7%로 나타나 찬성하는 비율이 높은 것으로 분석되었다. 특히 IT분야(31%)보다 기계분야(기계분야의 절반 이상인 57%)에서 사내자격도입에 대해서 찬성하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

이와 같은 기업 분야별 사내자격 도입 필요성의 차이는 노동시장의 형태

와 관련이 있다. 즉, 내부노동시장이 발달한 기계부문의 경우 자체적으로 인력을 양성하고 있었으나, 외부노동시장이 발달한 IT분야는 외부의 전문인력을 채용하여 인력을 활용하고 있는 것으로 나타났다.

노동조합의 경우 사내자격 도입에 대해 찬성하는 비율은 전체의 57%, 반대하는 비율은 전체의 10%인 것으로 나타났다. 기업별 노조에서는 찬성하는 비율이 61.6%로 나타났다.

<표 Ⅳ-37> 사내자격 도입의 필요성

(단위: 명, %)

구분	근로자						인사담당자				노동조합			
							관련업종				노조별 형태			
	자격無	자격有	기계분야	IT분야	기타분야	전체	기계분야	IT분야	기타분야	전체	기업별노조	산별연맹	전국노조/지역본부	전체
매우찬성	18(10.3)	16(9.8)	4(7.1)	7(10.1)	4(11.4)	34(10.1)	1(2.7)			1(1.2)	3(23.1)			3(10.0)
찬성	72(41.4)	70(42.7)	33(58.9)	21(30.4)	15(42.9)	142(42.0)	20(54.1)	11(31.4)	3(33.3)	34(42.0)	5(38.5)	5(55.6)	4(50.0)	14(46.7)
보통	64(36.8)	65(39.6)	16(28.6)	36(52.2)	12(34.3)	129(38.2)	13(35.1)	21(60.0)	6(66.7)	40(49.4)	5(38.5)	2(22.2)	3(37.5)	10(33.3)
반대	18(10.3)	11(6.7)	3(5.4)	4(5.8)	3(8.6)	29(8.6)	3(8.1)	3(8.6)		6(7.4)		1(11.1)	1(12.5)	2(6.7)
매우반대	2(1.1)	2(1.2)		1(1.4)	1(2.9)	4(1.2)						1(11.1)		1(3.3)
전체	175 (100.0)	164 (100.0)	56 (100.0)	69 (100.0)	35 (100.0)	339 (100.0)	37 (100.0)	35 (100.0)	9 (100.0)	81 (100.0)	13 (100.0)	9 (100.0)	8 (100.0)	30 (100.0)

라) 운영상의 어려움

사내자격을 운영하는데 있어서 어려움은 대체로 응답주체별로 유사하였다. 운영상의 어려움으로 인사담당자의 응답은 '전문 검정인력의 부족'이 전체 응답의 절반 정도로 나타났다. 그리고 '직무분석의 어려움', '기존의 자격으로 충분하므로 고려하지 않았음', '재정상의 어려움'의 순으로 나타나 전문검정인력의 부족이 가장 큰 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-38> 사내자격의 운영상 어려움

(단위: 명, %)

구 분	인사담당자				노조			
	관련 업종			전체	노조형태			전체
	기계 분야	IT 분야	기타 분야		기업별 노조	산별 연맹	전국노조/ 지역본부	
직무분석의 어려움	10(25.6)	9(29.0)	3(30.0)	22(27.5)	5(38.5)	2(22.2)		7(23.3)
재정상의 어려움	3(7.7)	3(9.7)		6(7.5)	1(7.7)	1(11.1)	2(25.0)	4(13.3)
전문 검정인력의 부족	19(48.7)	12(38.7)	5(50.0)	36(45.0)	6(46.2)	4(44.4)	5(62.5)	15(50.0)
기존의 자격으로 충분하므로 고려하지 않았음	6(15.4)	6(19.4)	1(10.0)	13(16.3)	1(7.7)	2(22.2)	1(12.5)	4(13.3)
기타	1(2.6)	1(3.2)	1(10.0)	3(3.8)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
전체	39(100.0)	31(100.0)	10(100.0)	80(100.0)	13(100.0)	9(100.0)	8(100.0)	30(100.0)

2) 직능자격

가) 직능자격의 의미

직능자격제도란 자격(급여등급, 계급, 직급)과 직위(승격지위)를 분리하여, 직위가 부여되지 않더라도 직무수행능력향상에 따라 별도로 승진(승격: 급여승진)이 되도록 형성된 인사관리제도를 말한다. 즉 자격을 기준으로 종업원간의 서열, 직위를 확립하고, 그것을 근거로 인사관리를 행하는 제도로 연공서열형보다 직무중심의 개인의 능력과 성과를 중시하는 제도이다. 이에 기업의 인사담당자, 근로자 및 노동조합을 대상으로 직능자격제도의 필요성과 활용의지에 대한 의견을 조사하였다.

나) 도입의 필요성

<표 Ⅳ-39>는 직능자격제도 도입의 필요성에 대하여 근로자와 인사담당자를 대상으로 조사한 결과이다. 근로자의 경우, 전체의 50% 이상이 긍정적인 반응을 보였고, 부정적 반응은 약 10%인 것으로 나타났다.

자격분야와 관련하여, 기계분야에서는 약 57%, IT분야에서는 약 53%가 직능자격제도 도입에 있어서 긍정적인 응답을 하였다.

인사담당자의 경우 직능자격 도입에 찬성하는 비율은 전체의 약 50%, 반대하는 비율은 전체의 6%인 것으로 나타나 응답자 전체의 절반 가량이 찬성하는 것으로 나타났다. 한편, 기계분야에서 찬성하는 비율이 50%인 반면 IT분야

에서는 찬성하는 비율이 46%인 것으로 조금 낮게 나타났다. 또한, 반대하는 비율은 기계분야에서 10%, IT분야에서 3%로 나타나 IT분야보다 기계분야에서 직능자격제도의 도입에 대한 찬반 의견이 더욱 뚜렷이 나타나고 있다.

노동조합의 경우에는, 직능 자격제도의 도입에 대해서 찬성하는 비율이 53%, 반대하는 비율이 10%인 것으로 나타나 찬성하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 특히 노조 형태에 따라서, 기업별 노조에서 찬성하는 비율은 62%로 나타났다.

<표 Ⅳ-39> 직능자격제도 도입의 필요성

(단위: 명, %)

구분	근로자						인사담당자				노동조합			
							관련업종				노조형태			
	자격無	자격有	기계분야	IT분야	기타분야	전체	기계분야	IT분야	기타분야	전체	기업별노조	산별연맹	전국노조/지역본부	전체
매우찬성	12(6.9)	14(8.5)	3(5.4)	6(8.8)	4(11.4)	26(7.7)	1(2.5)			1(1.2)	3(23.1)			3(10.0)
찬성	77(44.3)	77(47.0)	29(51.8)	30(44.1)	17(48.6)	154(45.7)	19(47.5)	16(45.7)	5(50.0)	40(47.1)	5(38.5)	5(55.6)	3(37.5)	13(43.3)
보통	63(36.2)	58(35.3)	17(30.4)	30(44.1)	10(28.6)	121(35.9)	16(40.0)	18(51.4)	5(50.0)	39(45.9)	5(38.5)	2(22.2)	4(50.0)	11(36.7)
반대	18(10.3)	11(6.7)	6(10.7)	1(1.5)	4(11.4)	29(8.6)	4(10.0)	1(2.9)		5(5.9)		2(22.2)	1(12.5)	3(10.0)
매우반대	4(2.3)	3(1.8)	1(1.8)	1(1.5)		7(2.1)								
전체	175 (100.0)	164 (100.0)	56 (100.0)	69 (100.0)	35 (100.0)	339 (100.0)	40 (100.0)	35 (100.0)	10 (100.0)	85 (100.0)	13 (100.0)	9 (100.0)	8 (100.0)	30 (100.0)

다) 직능자격 활용의도

<표 Ⅳ-40>은 직능자격의 활용의도에 대한 조사 결과(5점 척도를 사용하여, 1점은 강한 반대, 5점은 강한 찬성) 인사담당자와 노동조합간에 다소 차이를 보이고 있는 것을 알 수 있다.

인사담당자의 경우에는 '능력평가의 기준', '능력육성·경력형성의 기준'으로 활용할 의도가 높게 나타났으며, 다음은 '성과급 등 임금보상', '승진·승격의 기준'으로 조사되었다. 한편, 기계분야보다 IT분야에서 '능력평가의 기준', '능력육성·경력형성의 기준', '배치·순환의 기준'으로 활용할 의도가 다른 기준보다 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

노동조합의 경우에는 '능력평가의 기준'으로 활용되는 데에 대한 찬성도가 가장 높은 것으로 나타났으며, '능력육성·경력형성의 기준', '승진·승격의 기준', '배치·순환의 기준'의 순으로 나타났다. 또한 노조 형태에 따라, 산별연맹에 비해 상대적으로 기업별 노조가 앞의 기준으로 활용되는 것에 대한 찬성도가 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-40> 직능자격제도 도입 시 활용 할 의도

(단위: 명, %)

구 분	인사담당자				노동조합			
	관련업종			전체	노조형태			전체
	기계 분야	IT 분야	기타 분야		기업별 노조	산별 연맹	전국노조/ 지역본부	
능력평가의 기준	3.6667	3.8286	3.8000	3.7500	4.0769	3.6250	3.7143	3.8571
승진·승격의 기준	3.5897	3.7143	3.7000	3.6548	3.6923	3.5000	3.4286	3.5714
성과급 등 임금보상	3.6410	3.6000	3.7000	3.6310	3.3846	3.5000	3.1429	3.3571
능력육성·경력형성 기준	3.6410	3.7941	3.8000	3.7229	3.6923	3.7500	4.0000	3.7857
배치·순환의 기준	3.5000	3.7353	3.8000	3.6341	3.5385	3.2500	3.5714	3.4643
전체	3.6053	3.7294	3.7600	3.6756	3.6769	3.5250	3.5714	3.6071

직능자격제도를 도입할 경우, 위의 '여러 기준(능력평가, 승진·승격, 성과급 등 임금보상, 능력육성·경력형성, 배치·순환의 기준)으로 활용할 의도' 변수와 '사내자격 도입 찬성도', '직능자격 도입 찬성도' 변수들의 상관관계를 분석한 결과 <표 Ⅳ-41>과 같다.

'직능자격제도 도입시 기준으로 활용할 의도 변수'들은 서로 각각 정적인 상관관계를 보였다. 특히 '능력평가의 기준' 변수와 '승진·승격의 기준' 변수와는 높은 상관관계를 보였다(r=.796**). 따라서, 직능 자격제를 '능력평가의 기준'으로 활용할 정도가 높을수록 '승진·승격의 기준'으로 활용 할 정도도 높은 것으로 나타났다.

또한 '사내자격 도입 찬성도'와 '직능자격 도입 찬성도'는 비교적 강한 정적 상관관계를 보였다(r=.514**). 따라서, 사내자격의 도입을 찬성할수록 직능자격의 도입도 찬성하는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-41> 사내자격 · 직능자격 도입의도와 직능자격 활용의도간의 상관관계

구 분	직능자격제 도입시 다음의 기준으로 활용할 의도					사내자격 도입 찬성도	직능자격 도입 찬성도
	능력평가 기준	승진 · 승격기준	성과급 등 임금보상	능력육성 · 경력형성기준	배치 · 순환 기준		
능력평가 기준	1.000	.796 **	.578 **	.440 **	.275 **	.301 **	.429 **
승진 · 승격 기준		1.000	.643 **	.487 **	.326 **	.324	.464 **
성과급 등 임금보상			1.000	.479 **	.421 **	.367 **	.439 **
능력육성 · 경력형성 기준				1.000	.646 **	.451 **	.484 **
배치 · 순환 기준					1.000	.324 **	.249 **
사내자격 도입찬성도						1.000	.514 **
직능자격 도입찬성도							1.000

주) * : 유의도 0.05수준에서 유의미함.
** : 유의도 0.01수준에서 유의미함.

마. 업종별 협회와 노동조합의 자격제도 운영상 참여의도

1) 업종별 협회 및 학회

<표 Ⅳ-42>를 살펴보면 현재 자격검정 업무를 시행하고 있는 협회나 학회는 전체의 10% 정도로 나타나 있다. 또한, 협회(학회)에서 자격 검정을 계획하고 있는지의 여부에 대해서, 전체응답자의 약 27%가 검정 계획을 가지고 있는 것으로 나타나 있다.

<표 Ⅳ-42> 협회(학회)의 자격검정 업무 현황과 계획 여부

(단위: 명, %)

구 분	검정업무 여부	검정계획 여부
예	4(10.0)	7(26.9)
아니오	36(90.0)	19(73.1)
전체	40(100.0)	26(100.1)

<표 Ⅳ-43>은 학회나 협회가 자격제도의 운영에 얼마나 관심이 높은지 분석한 결과를 나타낸 것이다. 전체 응답자의 67%가 높은 관심을 보였으며, 응답자인 65%는 국가(기술)자격 검정을 관련 협회(학회)에 위탁되어야 한다는 의견을 나타내고 있다.

<표 Ⅳ-43> 협회(학회)의 자격제도 관심도 및 민간 검정위탁동의 여부

(단위: 명, %)

	관심도	검정 위탁동의 여부
매우 높음	9(27.3)	12(30.0)
높음	13(39.4)	14(35.0)
보통	5(15.2)	10(25.0)
낮음	2(6.1)	3(7.5)
매우 낮음	4(12.1)	1(2.5)
전체	33(100.0)	40(100.0)

<표 Ⅳ-44>는 협회(학회)가 자격검정을 하기 위해 필요로 하는 요건에 대해 얼마나 충족 가능한가를 분석한 결과를 나타낸 것이다. 이 때, '자격종목 개발을 위한 연구능력'의 충족 가능성이 가장 높은 것으로 나타났으며, '검정전문인력 확보능력', '검정시설 및 장비 확보능력', '검정시행예산 확보능력'의 순으로 나타나고 있다.

협회와 학회를 구분하여 살펴보면 협회보다는 학회에서 전반적으로 필요요건의 충족 가능성이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-44> 협회(학회)의 자격검정 필요요건의 충족 가능성

(단위: 명, %)

자격검정 필요요건	협회	학회	전체
자격종목개발을 위한 연구능력	1.5000	1.8095	1.6757
검정전문인력 확보능력	1.4375	1.7619	1.6216
검정시설 및 장비 확보능력	1.3529	1.5000	1.4324
검정시행예산 확보능력	1.2353	1.4000	1.3243
전체	1.3750	1.6125	1.5069

주) 불충족은 1점, 충족은 2점으로 처리함.

<표 Ⅳ-45>는 자격검증을 위한 필요요건(연구능력, 검정 전문인력, 예산 확보, 관심도 등)의 충족 가능성과 '자격제도에 대한 관심', '자격의 협회(학회) 위탁 동의정도' 변수와의 상관관계를 나타낸 것이다.

자격제도에 대한 관심이 높으면, 협회(학회)의 자격 검증을 위한 필요요건의 충족 가능성이 높게 나타난다. 또한, 협회(학회)의 자격 검증을 위한 필요요건의 충족 가능성이 높으면, 자격의 협회(학회) 위탁 동의 정도 역시 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

'자격제도에 대한 관심도'와 '자격의 협회(학회) 위탁 동의 정도'는 서로 정적인 상관관계(r=.774**)를 보이고 있다. 따라서, 자격제도에 대한 관심이 높은 협회(학회)일수록 자격의 협회(학회) 위탁 동의 정도도 높은 것으로 나타나 있다.

<표 Ⅳ-45> 자격에 대한 관심도와 검정 충족가능성과의 상관관계

구 분	자격검증을 위한 필요요건 충족가능성				자격제도에 대한 관심	자격의 협회(학회) 위탁 동의정도
	자격종목개발 연구능력	검정전문인력 확보능력	검정시설 및 장비 확보능력	검정시행예산 확보능력		
자격종목개발을 위한 연구능력	1.000	.888 **	.478 **	.375 **	.855 **	.742 **
검정전문인력 확보능력		1.000	.443 **	.443 **	.816 **	.746 **
검정시설 및 장비 확보능력			1.000	.561 **	.560 **	.547 **
검정시행예산 확보능력				1.000	.574 **	.420 **
자격제도에 대한 관심					1.000	.774 **
자격의 협회(학회) 위탁 동의정도						1.000

주) * : 유의도 0.05수준에서 유의미함.
** : 유의도 0.01수준에서 유의미함.

2) 노동조합

<표 Ⅳ-46>은 한국 노사관계에 있어서 가장 큰 쟁점을 묻는 질문에 절반이 넘는 60%가 '인원감축'이라고 응답하고 있다. 그리고 '근로시간'(10%), '임금인상'(10%), '근로자 직업능력개발'(10%), '작업방식 전환 및 배치전환'(3%)의 순

으로 나타나고 있다. 2000년 노사관계 쟁점은 임금인상이 72%로 가장 높았으나, 2001년은 인원감축에 관심이 집중되고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅳ-46> 최근 노사관계 쟁점

(단위: 명, %)

구 분	2001년	구 분	2000년*
임금인상	2(6.7)	임금인상	72.0%
근로자 직업능력개발	2(6.7)	임금제도개편	5.5%
작업방식 전환 및 배치전환	1(3.3)	작업방식 전환, 배치전환 등	12.2%
인원감축	18(60.0)	인원감축	5.5%
근로시간	3(10.0)	근로시간	3.7%
기타	4(13.3)	기타	1.2%
전체	30(100.0)		

*) 이 선 · 원창희(2000). 2000년 노사관계의 전망과 과제.

<표 Ⅳ-47>은 자격제도 운영에 있어서 앞으로 노조의 참여의사를 조사 한 결과이며, 응답자의 100%가 긍정적인 반응을 보이는 상당히 적극적인 자세를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅳ-47> 자격제도 운영상 노조의 참여 의도

(단위: 명, %)

구 분	기업별 노조	산별 연맹	전국노조 / 지역본부	전체
적극 참여	6(46.2)	4(44.4)	4(50.0)	14(46.7)
참여	7(53.8)	5(55.6)	4(50.0)	16(53.3)
불필요				
매우 불필요				
전체	13(100.0)	9(100.0)	8(100.0)	30(100.0)

<표 Ⅳ-48>과 같이 한국 노조가 자격제도 운영에 있어서 적극성을 가지고 있음에도 불구하고 노동조합이 자격제도 운영에 있어서 참여가 미비한 이유를 살펴보았다. 그 이유로는 정부주도의 자격제도 운영과 산업계의 관심 부족에 강한 동의를 나타내고, 자격제도에 대한 노조의 전문지식의 부족, 노조

조직의 형태 등에도 동의하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅳ-48> 노동조합이 자격제도 운영에 있어서 참여가 미비한 이유

(단위: 명, %)

구 분	기업별 노조	산별 연맹	전국노조 / 지역본부	전체
노조조직의 형태(예: 기업별 노조)	3.3077	3.4444	3.7143	3.4483
자격제도에 대한 노조의 전문지식 부족	4.1538	3.5556	3.2857	3.7586
정부주도의 자격제도 운영과 산업계의 관심부족	3.9231	4.2222	4.0000	4.0345

4. 사내자격에 대한 사례조사(case study)

사내자격은 기업주가 근로자의 직업능력 향상을 위해 회사 내에서 실시하는 자격검정으로 정부는 사내자격의 활성화를 위한 다양한 지원책을 마련하고 있다. 고용보험법시행령에서는 동법 제26조 제1항 제3호의 규정에 의하여 사업주가 근로자의 기술향상을 위하여 실시하는 자격검정사업에 필요한 지원을 할 수 있도록 하고 있다.

이 때 자격검정사업은 ① 사업주가 단독 또는 공동으로 당해 사업 및 당해 사업과 관련된 사업의 근로자를 대상으로 실시하는 자격검정일 것, ② 자격검정종목이 당해 사업의 상품 또는 서비스와 직접 관련되고 국가기술자격종목과 중복되지 아니할 것, ③ 당해 자격을 취득한 근로자에 대하여는 승진·승급·보수 등에서 우대할 수 있는 규정을 제정·시행하고 있을 것, ④ 당해 자격을 취득하려고 하는 근로자에게 검정사업과 관련하여 검정수수료 등 일체의 비용을 받지 아니할 것 등의 요건으로 갖추고 있어야 한다.

그러나 우리나라에서 사내자격에 대한 지원이 본격적으로 실시된 것은 사업주가 근로자의 직업능력개발 및 기술향상을 위하여 실시하는 자격검정사업에 대한 인정기준 및 지원금 범위 등을 규정하는 「사업내자격검정사업지원규정」(1999. 2. 4. 노동부예규 제416호)이 제정되면서라고 할 수 있다.

현재 이 규정에 의해 인정받은 사내자격검정은 <표 Ⅳ-49>와 같으며, 주로

기업의 업무 특성에 따른 전문분야에 한정되어 있지만, 전반적으로 국가기술자격과 같은 기술분야에 국한되어 있다. 이들 기업은 개발비(인정사업내검정종목을 개발하는 데 사용한 임금, 수당, 외부연구용역비)와 검정운영비(인정사업내검정을 실시하는 데 사용한 임금, 출제, 채점, 감독수당, 재료비 및 필요한 시설, 장비 임차비)를 일정한 범위 내에서 지원 받을 수 있다. 단, 개발한 지 3년을 초과한 자격종목에 대해서는 지원을 받지 못한다.

<표 Ⅳ-49> 사내자격검정 인정현황

사업체	검정종목	비고
삼성SDS(주)	· INNOVATOR	
(주)혜 인	· 건설기계정비(전기, 엔진, 유압, 동력전달분야)	
삼성에버랜드(주)	· 방재관리사	
LG전자(주)	· SIX SIGMA	
(주)삼영검사엔지니어링	· 비파괴검사(PT, RT, MT, LT)	
한전기공(주)	· 기계(일반기계, 밸브, 펌프, 터빈, 원자로냉각재펌프, 조속기, 디젤발전기, 진동분석, 냉동기, 증기발생기, 공기압축기, 포스트텐돈검사, 팬, 공기예열기, 미분기, 보일러, 연료설비) · 전기(일반전기, 전동기, 변환기, 자동전압조정기, 변압기, 차단기, 발전기, 보호계전기, 조속기, 전기집진기, 연료설비) · 계측제어(일반계측제어, 계측제어) · 핵연료장전 · 품질(품질감사, 품질검사(기계, 전기)) · 비파괴검사(PT, RT, MT, UT, ECT, LT, VT) · 용접 · 공업세정 · 송전장비(애자세정 및 검출, 사선정비, 활선정비) · 크레인운전	

주) 2000년 기준

사내자격의 운영은 기업의 입장에서는 자사 근로자의 능력 개발 및 향상을 통해 생산성을 제고해 나갈 수 있으며, 근로자의 입장에서는 자신의 능력을 지속적으로 개발해 나갈 수 있다는 점에서 커다란 의의가 있다. 또한, 사내자격은 근로자의 직무수행능력에 대한 평가 결과를 인사 관리 정책에 연계시켜 인적 자산을 축적시킬 수 있으며, 그 결과로 기업체의 경쟁력을 확보

해 나갈 수 있는 제도라는 점에서 중요하다(한국직업능력개발원, 1999).

그러나 정부는 사내자격의 활성화 차원에서 인정기준에 구체적인 기준과 방법을 규정하지 않고 있다. 향후 사내자격의 체계적인 질(quality) 관리를 위해서는 이에 대한 방안을 마련하여야 할 것으로 보인다.

가. 사내자격의 체제

본 연구에서는 노동부 인정 사내자격검정을 시행하고 있는 대표적인 세 개 기업을 대상으로 사내자격의 도입배경 및 자격체제, 인사관리에서의 활용 등에 대한 사례조사를 실시하였다.

사내자격 실시 시기는 A기업은 1989년, B기업은 1983년, C기업은 1998년도다. 즉, 대부분 기업은 사내자격을 사내검정제도운영규정이 제정되기 이전에 도입·운영하였다. 그 배경은 국가기술자격으로 각 기업의 특수한 직무내용에 맞는 기술인력의 확보의 어려움으로 현장 직무내용에 적합한 기술인력의 확보로 인한 생산성 및 품질향상을 목적으로 하고 있다.

사내자격은 현재 국가기술자격종목에 비하여 좀 더 구체적인 자격종목 및 등급별 직무내용을 갖고 있는 것으로 파악되었다. 즉, 사내자격의 종목 및 등급설정은 근로자의 직무내용에 근거하고 있으므로 매우 구체적으로 세분화 되어 있다. 또한, 검정과목 및 내용은 국가기술자격이 교육훈련기관의 교육과정 중심의 내용을 다루고 있는 것과는 달리, 현장의 직무내용에 근거하여 구체적인 내용을 다루고 있다. 예를 들어, 국가기술자격의 기계분야와 유사한 사내자격을 운영하고 있는 B기업의 경우 기계설비수리에 필요한 메뉴얼이 대부분 영어로 되어있는 것을 감안하여 '기술영어'를 검정과목으로 하고 있다.

검정방법은 국가기술자격과 같이 이론과 실기를 함께 병행하고 있으나, 국가기술자격에 비하여 이론 보다는 실기에 많은 비중을 두고 있다. 국가기술자격은 검정시설 및 장비의 확보 어려움으로 현장 중심의 실기검정에 한계가 있는 반면에, 사내자격검정은 이러한 문제점을 해결하고 있다. 즉, 사내자격은 기업이 자격취득자를 해당 업무에 직접 활용하는 것을 목적으로 하고

있고, 기업내에서 검정이 이루어지므로 업무에서 직접 사용하는 시설 장비를 이용할 수 있기 때문이다.

그러나 무엇보다 국가기술자격과 큰 차이를 보이고 있는 것은 자격의 등급, 응시자격 그리고 보수교육에 있다. 현 국가기술자격의 등급 및 응시자격이 학력과 매우 밀접한 관계가 있으며, 계속적으로 경력 중심으로 변하고 있으나 경력에 대한 정확한 심사에 많은 어려움이 있다. 그러나 사내자격의 등급과 응시자격은 학력과 무관하다. 우선 자격의 등급은 직무내용의 수준에 따라 이루어져 있다. 응시자격은 정확한 경력평가가 가능하므로 자격의 내용과 일치하는 현장경력, 교육훈련이수, 하위 자격 취득 여부 등으로 하고 있다. 그러므로 사내자격의 등급과 응시자격은 기업의 사업분야에 따라 다양하게 이루어져 있다.

현재 국가기술자격은 규제완화 차원에서 보수교육을 폐지하였으며, 한 번 취득한 자격의 효력은 영구적이다. 그러나, 사내자격은 자격취득 후 일정기간이 지나면 해당 자격과 관련된 직무의 수행여부를 확인하고, 일정시간 이상의 교육실시와 재평가 등으로 자격취득자의 사후관리를 철저히 하고 있으며, 이를 충족하지 못할 경우 자격취득을 무효화하고 있다.

이와 같이 사내자격의 체제가 현장의 직무내용에 기반하여 이루어져 있으므로 기업에서는 근로자의 기술능력향상 및 생산성 향상[13]에 큰 기여를 하고 있는 것으로 조사되었다. 또한 고용보험법 및 동법시행령에 사내자격검정사업 인정기준에 자격을 취득한 근로자에 대해서는 승진·승급·보수 등에서의 우대 규정을 마련하고 있다. 기업에서 근로자의 업무능력을 평가할 수 있는 도구로서 대부분의 기업에서는 사내자격을 국가기술자격 이상으로 승진, 임금, 배치·전환 등의 인사관리에 중요한 자료로 활용하고 있다. 이와 같은 사내자격의 활용은 기업내 노조의 긍정적인 참여[14]를 유도하고 있으며,

---

13) C기업의 경우 2000년도에 1,137억 원 정도의 금전적 성과를 창출한 것으로 평가하고 있다.

14) 여기에서 참여란 자격의 신설, 출제, 평가에 직접 관여하는 것이 아니라, 사내자격 취득여부가 근로자의 승진, 임금에 중요한 영향을 미치기 때문에 사내자격 취득에 매우 적극적이며 그 필요성을 인식하고 있다는 것을 의미한다.

이로 인해 노사관계의 개선에도 매우 긍정적으로 나타나고 있다.

그러나 사내자격은 기업의 특정 직무내용에 기반을 두고 있기 때문에, 국가기술자격과 같이 사회적인 통용성 및 호환성을 가지는 데에는 한계가 있다. 자격의 체계적인 운영에는 전문성이 떨어지는 것으로 나타났다. 그러나 사내자격은 국가가 인력 양성을 위한 자격제도 시행 관리에 소요되는 비용 부담과 전문성 확보의 어려움을 해결할 수 있다. 또한, 사업현장의 수요나 필요에 신속하고 탄력적으로 대항할 수 있는 경제성과 탄력성이 뛰어난 것으로 나타나고 있다.

결과적으로 사내자격은 기업 스스로가 산업계에서 필요한 근로자의 능력을 추출하여, 이를 평가·인정해 주는 자격제도에 직접 참여함으로써 기존의 국가기술자격의 문제점을 해결할 수 있다. 또한, 근로자의 교육훈련, 승진, 임금, 배치·전환 등의 과정에서 유용한 정보로 자격의 활용성을 높일 수 있는 중요한 수단으로 사용되고 있다.

사내자격과 국가기술자격의 차이점을 비교하면 <표 Ⅳ-50>과 같다. 사내자격이 기업의 현장 직무내용 중심의 다양한 형태로 자격이 운영되는 반면 국가기술자격은 체계적이고 사회적 통용성이 높지만, 내용에 있어서는 현장의 직무내용에 적절히 부응하지 못하고 있는 것으로 나타나 있다.

<표 Ⅳ-50> 사내자격과 국가기술자격의 비교

내 용	국가기술자격	사내자격
자격종목	직무내용과 불일치	직무내용과 일치
자격등급	학력 기준	직무수준 기준
응시자격	학력 중심	현장경력 중심
검정내용	교육훈련기관의 교육훈련내용	해당 기업의 직무내용
검정방법	일론 및 실기 (현장 중심의 검정시설 및 장비확보 미비)	일론 및 실기 (현장 시설 및 장비 활용)
자격 관리 운영 체제	체계적	기업의 능력에 따라 다름
보수교육	없음	대부분 실시
사회적 통용성	우수함	부족함
기업의 활용성	부족함	우수함

나. 사내자격의 활용실태

<표 Ⅳ-51>은 사내자격이 인사관리제도상에서 어떻게 활용이 되고 있는지 조사한 결과를 나타낸 것이다. 전반적으로 기존의 국가기술 자격보다는 좀더 밀접하게 인사관리제도와 연계되어 있는 것으로 나타났다. A기업의 경우 사내자격이 승진, 승격, 임금보상, 교육훈련, 배치전환에 활용되고 이러한 활용은 인사규정이나 직원보수규정에 별도로 명시를 하고 있었다. B기업의 경우도 사내자격이 승진(사원→주임승진시, 주임→과장승진시 필요), 임금보상에 영향을 주며, 이러한 내용을 인사관리규정에 명시되어 있다. 자격수당에서 국가기술자격은 1개 종목에 월 2만원 수당을 지급하고 있으나 사내자격의 경우는 취득 한 자격 모두에 수당(2급 4만원; 1급 8만원)을 지급한다. C기업의 경우는 승진, 임금보상, 교육훈련, 배치전환에 사내자격이 영향을 주고 있다.

<표 Ⅳ-51> 사내자격과 인사관리제도와의 연계

인사관리 제도	A기업		B기업		C기업	
	사내 자격	국가기술 자격	사내 자격	국가기술 자격	사내 자격	국가기술 자격
승진	○	○	○		○	
이직, 해고						
임금보상	○	○	○	○	○	
교육훈련	○				○	
배치전환	○	○			○	

주) ○표 : 자격과 인사관리제도와 직접적인 연계가 있음.

사내자격과 인사고과와의 관계를 보면 A기업의 경우 대부분 업적, 태도 및 능력평가 항목에서 사내자격 취득여부로 인하여 긍정적인 평가를 받고 있는 것으로 나타났다. B기업의 경우에는 업적 및 능력평가에서 사내자격 취득으로 좋은 인사고과를 얻게되며, C기업의 경우에도 업적 및 능력평가가 인사고과에 반영하지만, 세부운영 내용은 부서별로 차이가 있으며, 사내자격 취득 및 프로젝트 수행에 따라 차등을 두어 부분적으로 인사고과에 반영하

고 있다.

<표 Ⅳ-52> 사내자격과 인사고과와의 연계

평가 구성		평가항목		
		A 기업	B 기업	C 기업
분석평가	업적	업무량(∨)	업무량	
		업무질(∨)	업무질(∨)	
		목표달성도(∨)	목표달성도(∨)	
			업무개선	
	태도	자기계발노력(∨)		
		규율성		
		협조성		
		적극성/ 안전의식		
	능력	기본능력(∨)	직무지식(∨)	
		발휘능력(∨)	이해판단력(∨)	
		종합(∨)	응용개선능력(∨)	

주) ∨표 : 인사고과에 간접적으로 영향을 미치는 항목임.

<표 Ⅳ-53>에 나타낸 것과 같이 사내자격 실시 이후 자체평가를 살펴보면, A기업의 경우에 사내자격 도입은 직원들의 자기계발 동기부여를 통한 기술능력 향상에 크게 기여한 것으로 나타났다. B기업은 생산성이나 근로자 직업능력개발에 향상이 있었다. C기업의 경우에는 구체적으로 자체평가를 실시하였는데 그 결과는 2000년 총 458건의 프로젝트 운영으로 1,137억 원 정도의 금액적 성과를 창출한 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-53> 사내자격 도입 이후 개선 사항들

평가 내용	A 기업	B 기업	C 기업
생산성 향상	5	4	5
근로자의 직업능력개발	5	5	5
노사관계 개선	5	4	5
효과적 인사관리	5	4	5

주) '1점: 전혀 아니다 5점: 매우 그렇다'로 측정함.

사내자격 운영에 있어서 노동조합은 이를 지원하는 것으로 나타났다. 즉, 노동조합에서 생산성 향상과 자격증 수당에 따른 임금 상승 효과를 위해 근로자의 자격증 취득을 지원하고 있는 것으로 조사되었다. C기업에서는 노동조합이 기능직 사원들의 6시그마 Belt 전파에 중추적인 역할을 하고 있었다. 그러나 노동조합이 사내자격의 설계, 활용에 이르기까지 적극적으로 참여하는 것은 아니었다.

사내자격이 근로자의 직업능력개발을 촉진시키고 기업의 성장과 아울러 개인의 보상처우로 적절하게 연계되기 위해서는 노동조합이 좀더 적극적으로 참여할 수 있도록 기업이 노력해야 할 것이다.

5. 시사점

가. 노동패널 분석 결과 시사점

1) 자격의 이직효과

자격의 유무에 따른 근로자의 이직의도에 있어서는 자격을 소유하고 있는 근로자일수록 이직의도가 높게 나타났다. 이러한 근로자의 이직의도를 결정하는 요인을 토대로 이항로짓으로 분석한 결과 근로자의 '교육 및 기술수준과 직무와의 적합도'가 낮을수록, 자격을 소유하고 있는 근로자일수록 이직성향이 높은 것으로 나타났다.

자격유무별 직무만족도를 조사한 결과 자격소지자의 직무만족도가 높게 나타났다. 자격의 운영주체별로 보면 민간자격의 직무만족도가 가장 높으며, 국가자격과 국가기술자격 순으로 나타났다.

이와 같이 자격소유자의 직무만족도가 상대적으로 높은 것은 자격이 근로자의 직무수행능력을 제고시켜 일의 만족을 높일 뿐만 아니라 기업체에서 근로자의 배치전환시 자격의 유무를 고려하고 있기 때문으로 보인다. 특히, 민간자격 및 국가자격이 국가기술자격에 보다 직무만족도가 높은 것은 자격

의 특성상 전문영역에서 일할 수 있는 기회가 상대적으로 높기 때문일 것이다.

직무만족도 결정요인을 OLS로 추정한 결과 자격증 보유자의 직무만족도가 양(+)의 유의적 관계를 보였으며, 자격증을 보유한 사람일수록 현 직장에서의 직무만족도와 이직성향이 높게 나타났다.

2) 자격의 고용효과

구직을 하는데 어려움은 자격소지자 보다 미소지자의 경우가 큰 것으로 나타났다. 그리고 1998 1999년도 종사상의 지위이동을 분석한 결과 자격소지자의 경우 비정규직에서 정규직으로의 이동이 상대적으로 미소지자에 비하여 활발하게 나타났다.

경제활동상태에서 취업자와 비취업자로 구분하여 자격증을 보유한 사람들이 취업될 확률을 이항로짓으로 분석한 결과, 자격소지자자가 취업될 확률이 높은 것으로 나타났다. 즉, 실업자가 취업을 위한 유인가능성을 높이기 위해서 자격이 중요한 수단이 될 수 있다. 따라서 자격증이 노동시장에서 신호기제 기능을 발휘하고 있는 것으로 볼 수 있다.

3) 자격의 임금효과

자격증 여부를 더미변수로하여 임금방정식을 OLS로 추정한 결과 자격증 보유에 따른 임금프레미엄은 약 6.6%로 나타났다. 선택편의(selective bias)를 고려한 임금방정식을 추정한 결과 임금프레미엄은 약 7.7%로 상승하였다. 결과적으로 노동시장에서의 자격취득은 임금 인상에 효과가 있다는 것을 알 수 있다.

나. 설문조사 결과 시사점

1) 자격의 기능

개인의 능력을 평가하는 중요한 기준으로 근로자 및 기업 모두 "경력"을 가장 중요한 기준으로 삼고 있다. 특히, 외부노동시장이 상대적으로 발달한

IT분야가 기계분야보다 경력을 중요하게 여기고 있다. 그러므로 자격취득자가 취업의 기회를 높이기 위해서는 자격과 관련된 경력을 개발하는 것이 매우 중요하다.

근로자와 인사담당자 모두 자격취득이 근로자의 업무능력 향상에 기여한다고 보고 있다. 기업에서 자격수당제도의 실시 여부에서는 기계분야가 69%, IT분야 31%로 실시하고 있는 것으로 나타났다. 기업분야별 자격수당제도 실시의 기업분야별 차이는 기업의 개인능력의 평가 기준과 인사관리체제의 차이에서 오는 것으로 판단된다. 또한 동일한 학력, 경력 상에서 자격의 취업효과는 존재하는 것으로 나타났으나, 경력이 수반되지 않은 자격만으로는 여전히 취업에 어려움이 있는 것으로 나타났다. 그러므로 노동시장에서 자격의 기능 확대를 위해서는 재직근로자의 경력개발을 위한 수단으로 자격을 활용할 수 있도록 발전시켜야 한다.

2) 직무만족도

자격소지자는 상대적으로 높은 직무만족도를 보이고 있다. 특히 기계분야보다 IT분야에서 만족도가 높으며, IT분야 중에서도 민간 및 외국자격 취득자의 직무만족도가 높게 나타났다.

이러한 직무만족도의 결과가 기업 분야별, 자격 종류별로 상이하게 나타나는 것은 기업 분야별, 자격 종류별 특성 이 외에 자격의 취득시기에 있는 것으로 판단된다. 즉, 기계분야의 자격은 대부분 국가기술자격으로 학생시기에 취득하는 경향이 있으나, IT분야의 자격은 대부분 국제적 통용성이 확보된 외국자격으로 재직 중 개인의 경력개발을 위해 또는 취업을 위해 실직 상태에서 취득하고 있기 때문에 관련 자격 분야로 진출할 확률이 기계분야보다 상대적으로 높다.

그러므로 자격 취득자의 직무만족도 및 자격의 활용도를 높이기 위해서는 재직근로자용 자격을 활성화시키는 것이 필요하다.

3) 인적자원관리 유형과 자격의 활용도

기계분야 기업에서는 연공형 및 직능형 인적자원관리 유형을 보이고, IT분

야는 상대적으로 직무형 인적자원관리 유형으로 파악되었다. 자격증이 인사관리제도에서 어떻게 활용되는지 인사담당자를 대상으로 조사한 결과, 기계분야에서 보다 IT분야에서의 활용도가 높다고 응답하였다. 사내자격이나 직능자격의 도입에 관한 수요도는 기계분야가 IT분야보다 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 기계분야가 IT분야보다 사내자격과 직능자격제도의 수요도가 높은 것은 기업의 특성에 맞는 인사관리체제의 차이점이 있기 때문이다. 즉, 기계분야는 내부노동시장이 발달한 분야로 필요한 전문인력을 자체적으로 양성하여 활용하고 있으며, IT분야는 외부노동시장의 발달한 분야로 필요한 전문인력을 외부에서 확보하기 때문이다.

4) 업종별 협회 및 노동조합의 자격제도 운영에 참여 의지

업종별 협회(학회)나 노동조합은 지금까지 적극적으로 자격제도 운영에 참여를 하지 못하였으나 앞으로의 참여의지는 강한 것으로 나타났다. 그러나 정부주도의 자격제도 운영과 산업계의 관심 부족으로 실질적인 참여에는 어려움이 있는 것으로 나타났다. 따라서, 국가(기술)자격의 민간 위탁을 위해서는 우선적으로 자격의 질관리를 위해 산업계와 노동계의 관심을 유도해야 할 것이다.

다. 사례조사(사내자격) 결과 시사점

기업의 사내자격 운영 배경과 목적을 살펴보면 현재의 국가(기술)자격으로는 각 기업의 특수한 직무내용에 맞는 기술인력의 확보가 어려우므로, 현장 직무내용에 적합한 기술인력을 교육·훈련시켜 근로자의 생산성과 제품의 품질향상에 기여하는 데 있다. 그러므로 사내자격은 국가기술자격에 비하여 자격종목, 검정내용 및 방법에 있어서 기업의 직무내용을 중심으로 이루어져 있고, 사내자격 취득이 근로자의 생산성 향상에 많은 기여를 하고 있는 것으로 나타났다.

또한 기업은 기존의 국가기술자격보다 사내자격을 인사관리제도와 밀접하게 연계시켜 활용하고 있다. 그러나, 사내자격은 사회적 통용성이 떨어지는

단점을 가지고 있다.

정부는 이러한 사내자격의 활성화를 통해 국가(기술)자격의 단점을 보완하고, 사내자격의 질 관리를 위해 「사업내자격검정사업지원규정」을 제정하여 사내자격을 지원하고 있다. 그러나, 지원을 위한 구체적 기준과 방법을 규정하고 있지 않으므로 이에 대한 구체적인 방안을 마련해야 할 것이다.

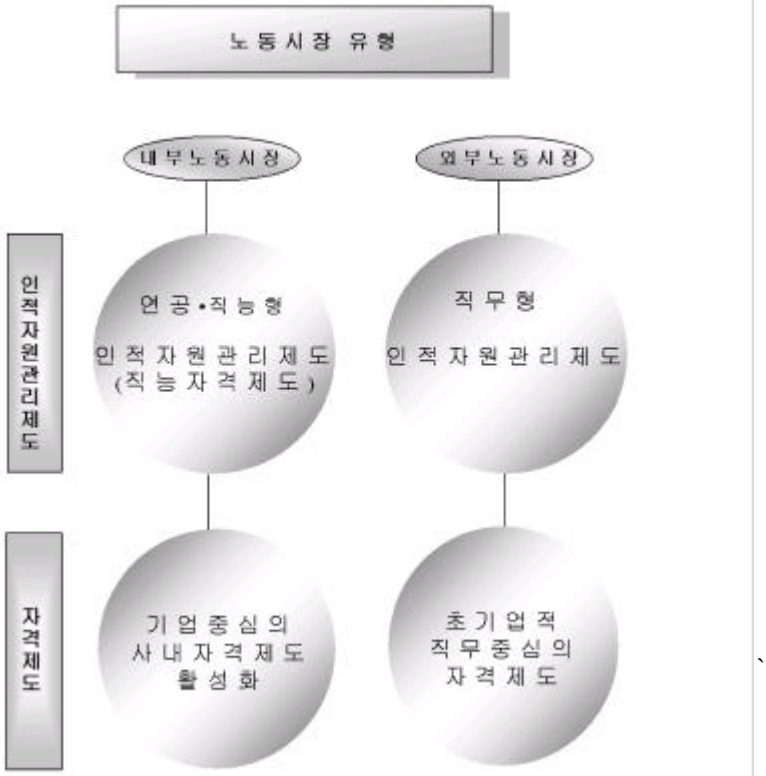
Ⅴ. 자격의 활용도 제고방안

1. 활용도 제고를 위한 기본방향

현재 자격의 취득자는 재직근로자보다 양성훈련을 마친 학생의 비율이 많은 편이다. 입직전 단계에서 취득한 자격은 입직시 다소 신호기제 역할을 하지만, 입직 이후에 노동시장에서 계속 인센티브를 얻기에는 여러 가지 한계가 있다.

자격은 최대한 개인의 능력을 제고시켜, 객관적으로 이 능력을 증명해야하고, 아울러 이 능력만큼 인적자원관리 측면에서 처우와 보상이 이루어져야 한다. 자격이 보상체계와 연계를 이루기 위해서는 재직 근로자를 위한 자격이 활성화되어야 한다. 이를 위해서는 기업주가 재직 근로자의 직업능력개발에 관심을 가져야 할 것이다. 이때 근로자의 능력개발과 기업의 경쟁력은 동시에 이루어 질뿐만 아니라 자격 제도가 효과적으로 운영될 것이다.

한편, 자격이 인적자원관리 측면에 있어서 적절한 보상관계와 연계될 수 있는지는 자격의 활용정도에 영향을 줄 수 있다. 내부노동시장이 발달된 업종의 기업에서는 연공·직능중심의 인적자원관리제도(직능자격제도)가 보편적이다. 따라서, 이러한 시장에서는 사내자격의 의미가 무엇보다도 중요하므로, 사내자격의 내용을 내실화하여 근로자의 직무수행능력을 제고시키고, 이를 보상과 연계시킬 때 큰 의미가 있다. 외부노동시장이 발달된 업종에서는 직무중심의 인적자원관리와 관련이 깊으므로 이 유형에서는 초기업적 직무중심의 표준화된 자격(예를 들어 기존의 국가기술자격의 틀)을 내실화시키는 것이 자격의 활용성을 높이는데 용이하다([그림 Ⅴ-1] 참조). 이러한 자격의 내실화를 위해서는 수요자 중심의 자격으로 거듭나야 된다. 즉, 산업계와 노동계는 자격의 검정과 운영, 나아가 활용에 있어서는 숙련 근로자의 처우에 관심을 가져야 한다.



[그림 Ⅴ-1] 노동시장 · 인적자원관리 유형과 자격제도와의 관계

2. 기업의 인적자원개발 강화

가. 기업들의 교육훈련투자 촉진

기업의 인적자원개발 활성화는 재직근로자의 직업능력개발 촉진과 재직자의 자격을 활성화시킬 수 있는 중요한 배경이 된다. 노동의 이동이 빈번해짐에 따라 개인의 직업능력개발 책임이 점차 근로자에게 이동하고 있다. 기업이 자체 훈련을 통한 인력자원개발보다 외부노동시장을 통한 전문인력을 조달하는 경향이 심화되면 현행 기업 주도적인 직업능력개발체제로는 인력자원개발의 효과를 제대로 발휘하기가 어렵게 된다. 현재 한국 기업이 인적자

원개발에 소홀함을 보이는 것은 다음과 같은 문제점 때문이다(이원덕 외, 2001). 대기업의 경우에는 ①경영전략과의 연계성 부족, ②최고경영층의 관심 부족, ③인적자원개발 전문인력의 부족, ④교육내용과 실제업무와의 연관성 부족, ⑤교육을 비용으로 인식하거나 인적자원개발 체계성의 부족에 문제가 있다. 중소기업의 경우는 ①훈련인원 결원에 따른 생산차질, ②물질적·재정적 자원의 부족문제, ③교육훈련기획 및 집행기능의 취약, ④경영층의 관심 부족, ⑤교육을 비용으로 인식하는 문제, ⑥훈련 후 근로자의 이직 가능성, ⑦인적자원개발 체계성 부족으로 인한 기업내 인적자원개발이 저하의 문제가 있다.

특히 규모가 작은 중소기업이 인력개발을 소홀히 하고 있어 시장실패의 가능성도 대기업보다 크다. <표 Ⅴ-1>을 보면 대기업보다 중소기업의 경우 직원의 직업능력개발 및 활용제도가 두드러지게 저조한 것으로 나타났다. 중소기업이 필요로 하는 교육·훈련실시에는 재정적, 인력운용상의 어려움이 있기 때문에 초기업적 공동훈련의 활성화가 필요가 있다. 그리고 중소기업의 사내자격 검정에 있어서는 관련 업종별 협회에서 검정인력을 확보를 위하여 검정을 대행해 주는 방안도 검토할 수 있을 것이다.

<표 Ⅴ-1> 사업체 규모별 직원의 능력개발 및 활용제도

(단위 : 명, %)

구분	5-49인	50-299인	300-999인	1000인 이상	**계
관련직업의 자격취득	34(19.3)	63(32.5)	26(28.6)	18(46.2)	141(28.2)
직종전환 교육훈련	4(2.3)	10(5.2)	11(12.1)	8(20.5)	33(6.6)
교육훈련휴가제활용	2(1.1)	11(5.7)	2(2.2)	1(2.6)	16(3.2)
직무재편성, 사내재배치	26(14.8)	63(32.5)	36(39.6)	17(43.6)	142(28.4)
계열회사의 취업알선	5(2.8)	3(1.5)	2(2.2)	1(2.6)	11(2.2)
창업지원프로그램	1(.6)		2(2.2)	1(2.6)	4(.8)
퇴직준비 프로그램	2(1.1)	2(1.0)	1(1.1)	2(5.1)	7(1.4)
기타	6(3.4)	2(1.0)	2(2.2)	3(7.7)	13(2.6)
없음	110(62.5)	81(41.8)	34(37.4)	11(28.2)	236(47.2)
*계	176(100)	194(100)	91(100)	39(100)	500(100)

주 : 1) *의 계는 응답 기업체 수이며, **의 계는 복수응답 수치임.
자료: 오영훈 외.(2000)

나. 지속적인 재직근로자의 능력개발

오늘날 자격의 문제점은 현장위주의 실습이 배제된 채, 이론중심의 검정이 이루어져 현장의 빠르게 변화하는 기술을 반영하지 못한다는 점이다. 이는 현재 자격이 주로 학생위주의 자격이기 때문이며 이로 인해 노동시장에서 경쟁력이 약할 수밖에 없다. 따라서, 현대화된 시설에 의한 현장실습교육을 강조하여야 한다. 또한 이론시험에 합격하더라도 정규실무교육훈련과정을 일정한 기간 이수해야만 자격을 부여하는 방안과, 입사후 경력이 보완된 후 자격을 취득하는 방안을 검토해야 할 것이며(응시자격을 경력에 따라 부여). 이는 현 업무와 자격과의 관련성을 제고시킬 것이다.

특히 재직근로자의 직업능력을 지속적으로 향상시키기 위해서는 업무의 난이도에 따라 자격등급을 좀더 세분화시킬 필요가 있다.

현재 재직근로자에게 상위등급 자격의 필요성을 조사한 결과, 상위등급자격을 필요로 하는 근로자('상위등급이 없지만 있다면 취득'+'상위등급이 있으며 취득 필요')는 거의 절반에 이르는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기계분야(47.2%) 보다 IT분야(53.65%)가 높다. IT분야 중에서도 '국가기술자격'(39.4%) 보다 '민간 및 외국자격'(66.7%)을 소지하고 있는 재직근로자의 상위등급의 자격에 대한 필요성이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅴ-2> 상위 등급 자격증 취득의 필요성

(단위 : 명, %)

구 분	기계 분야	IT 분야	국가기술 자격	민간 및 외국 자격	기타 분야	전체
상위등급이 없으며 있더라도 취득이 불필요	8(14.8)	11(15.9)	6(18.2)	5(13.9)	6(18.2)	25(16.0)
상위등급이 없지만 있다면 취득	8(14.8)	10(14.5)	1(3.0)	9(25.0)	11(33.3)	29(18.6)
상위등급이 있지만 취득이 불필요	20(37.0)	21(30.4)	14(42.4)	7(19.4)	12(36.4)	53(34.0)
상위등급이 있으며 취득필요	18(32.4)	27(39.1)	12(36.4)	15(41.7)	4(12.1)	48(30.8)
전체	54(100.0)	69(100.0)	33(100.0)	36(100.0)	33(100.0)	156(100.0)

3. 능력개발형 인적자원관리체계구축

가. 능력개발과 인적자원관리체계

능력개발형 인적자원관리체계는 근로자의 직업능력을 향상시킬 수 있는 인적자원관리 형태이기 때문에, 사용주가 일방적으로 관철시킬 수 없는 사항이므로, 노사간 성실한 협의를 통한 인적자원관리의 방향을 유도해 나가야 한다.

교육훈련의 실질적인 효과를 얻기 위해서는 교육훈련결과에 대한 철저한 타당성과 비용·효과 분석이 이루어져야 한다. 그리고 새로운 신입사원의 채용은 장·단기 인적자원계획에 의해 이루어져야하고, 가능한 직무에 해당되는 자격요건과 지식, 기술, 능력 등이 철저히 분석된 상태에서 이루어져야 한다. 인사고과는 능력주의 및 업적주의를 지향하는 인적자원관리 중심으로 작용해야 한다. 보상체계는 과거 연공서열에 의해 결정되는 집단적 보상체계가 아닌, 개개인의 성과와 능력에 따라 차등적으로 보상되는 개별적 보상체계로 바뀌어야 한다(유규창, 1999).

능력개발형 임금체계의 대표적인 것이 일본의 직능급이다. 직능급 형태의 임금체계를 위해서는 연공 요소가 임금에서 차지하는 비중을 줄이고 가능한 직무수행능력의 요소가 임금에서 차지하는 비중을 늘리는 것이 중요하다.[15] 그리고 임금체계는 직급, 승진제도, 평가제도, 교육훈련제도 등 다른 인적자원관리와 함께 종합적으로 개편되어야 한다. 교육훈련을 통한 숙련형성과 그 결과에 따른 승진 기회의 제공을 통한 근로자들의 경력개발구조를 마련해야 하며, 그 과정에는 공정하고 객관적인 평가가 요구된다.

나. 직능자격제도

15) 물론 임금을 구성하는 요소의 비중은 업무가 요구하는 기술 혹은 숙련의 요소에 따라 조금씩 다를 것이다.

1) 직능자격의 의미

직능자격제도란, 직급과 직위(승격지위)를 분리하여, 직위가 부여되지 않더라도 직무수행 능력향상에 따라 별도로 승진(승격: 급여승진) 되도록 형성된 인적자원관리제도를 의미한다. 따라서 직능자격은 직급체계의 개선으로 직위 공석이 없어도 직급승진전형을 통해 승진이 가능하다. 이는 종업원의 능력향상을 통한 기업의 기술 축척과 생산성 향상을 도출할 수 있으며, 구성원에게는 높은 처우와 보람을 느끼도록 할 수 있다. 따라서, 직능자격제도가 일본에서는 개인의 직무수행능력을 최대한 인적자원관리에 반영함으로써 근로자의 직업능력을 제고시키고 신인사제도 유형으로 간주되고 있다. 한국에서도 90년대 이후 기업(대표기업으로 포항제철)에서 도입하였다.

본 연구에서 인사담당자 대상으로 직능자격제도의 활용 의도를 조사한 결과, 직능자격의 활용의도는 '능력평가의 기준', '승진·승격의 기준', '성과급 등 임금보상', '능력육성·경력형성 기준', '배치·순환의 기준'으로 조사되었다.

2) 문제점

직능자격제도가 근로자의 직업능력을 제고시키는지, 기업의 성과에 정(+)의 효과를 내는지에 관한 체계적인 연구는 아직 없는 실정이다. 그러나 본 연구의 설문조사에 의하면, 인사담당자(특히 내부노동시장형의 기계분야 기업)나 근로자의 대표인 노동조합은 직능자격도입을 선호하고 있지만, 한편으로는 제도의 운영에 있어서 여러 가지 문제점을 지적하고 있다. 인사담당자의 입장에서 보면, 첫째, 직능자격의 등급분류가 어렵고, 객관적인 평가의 어려움이 있어 불만소지가 있을 수 있다. 둘째, 직능자격제도에 수반되는 평가시스템 구축이 어렵고(특히 평가기준의 모호), 셋째, 재정적인 면과 검정인력의 부족, 넷째, 직무분석의 어려움, 다섯째, 자격의 직무수행에 요구되는 능력과 직급에 따른 등급화와 능력수행단계 구분의 어려움을 지적하였다.

노동조합의 입장에서는 직능자격의 도입으로 근로자의 단결 및 유대가 약화될 가능성이 있음을 시사하고, 일방적인 평가는 객관성과 공정성을 상실할 수 있으므로 노사합의의 공동평가기준이 준비되어야 한다고 보았다.

이와 같이 한국의 현실에서 직능자격제도의 실행은 직무수행능력이라는

개념이 불명확하여 기초적인 제도로서 자리잡기에 어려움이 있을 수 있다. 따라서, 직능의 설정과 평가의 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 충분한 사전준비와 직능급와 직능자격제도의 설계 단계부터 사용주와 노동조합이 함께 준비를 하여야 할 것이다.

3) 직능자격 도입을 위한 필요조건

직능자격도입을 위한 근본적인 필요조건은, 첫째, 직무급제도 개선이다. 즉 직능자격제도를 근간으로 하는 직능등급 설정시 직무의 상대적 비중에 따라 처우가 결정된다. 이는 직급체계로는 해소하기 어려운 직원의 직무수행능력까지 추가로 고려하는 제도이다.

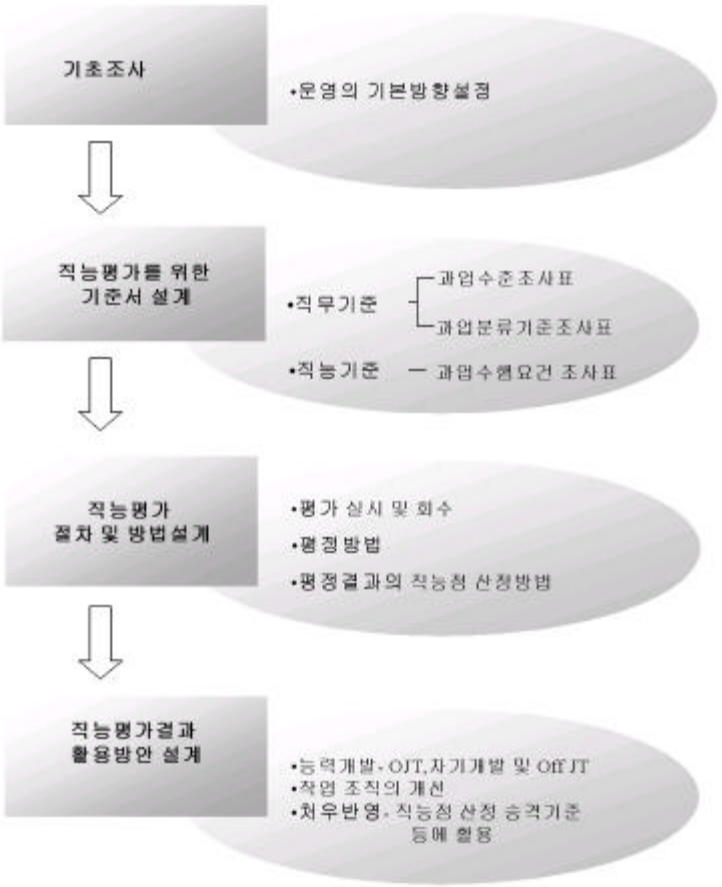
둘째, 승진제도 개선이다. 승진제도는 직급구조에 의하여 설정된 기본방향에 입각하여 종업원들의 직능과 성취의욕을 반영하여 운영되는 제도이다. 직위, 직급, 직능등급을 분리하여 업무특성과 능력에 부응하는 승진제도 개편이 중요하다. 학력 보다는 능력과 연공의 적절한 조화를 통하여 승진기회의 균등을 기하고, 객관적이고 보편적 평가기준에 의하여 승진이 되도록 해야 한다.

셋째, 연공과 능력이 조화된 급여(보상)체계로의 전환이 요구된다. 신직급체계에 의한 단일호봉제의 기본급과 직능자격제에 의한 직능급은 직원의 직급, 학력에 불문하고 모든 직원에게 공통으로 적용되므로 제도상의 불형평 요소들을 해소시킬 수 있다.

넷째, 평가제도의 개선이 요구된다. 평가제도의 설계와 운영은 인적자원관리의 중요한 핵심이다. 평가란 단순히 잘한 사람과 못한 사람의 구분을 위한 평가가 아니라 기업이 기대하는 인력과 피평가자 사이의 차이는 무엇이며, 이를 줄이기 위해서는 무엇이 필요로 한지를 파악하는 중요한 행위이다(유규창, 1998). 인사고과에 있어서, 실제로 수행하기 전, 평가받아야 할 직무능력의 내용을 파악하여야 하고, 명확한 직능의 설정과 측정방법의 선정이 우선시 되어야 한다. 따라서, 평가를 담당할 고과자의 교육이 무엇보다도 중요하다. 각 계층별(상위 직능자격으로 승격시), 교육, 직책보임자(평가권 수행자) 교육과정에서 공정평가 관련 교육을 실시하고 평가오류에 대해서는 징계 등

인사조치를 취할 수 있는 규정을 명시해야 한다. 평가를 위해서는 먼저 ① 평가내용(직능평가 기준, 평가대상 선정, 평가대상별로 적절한 평가요소 추출 즉 평가항목 및 요소)을 결정해야 하고, ② 평가절차와 방법(절대평가, 상대평가, 평가시기)을 설정하고, ③ 결과반영(평가결과 활용)에 대한 합의가 이루어져야 한다(최종태, 1990).

이러한 내용에 근거하여 직능평가제도 도입을 위한 기본구조 원칙을 제시하면 [그림 Ⅴ-2]와 같은 절차를 거쳐야 한다.



[그림 Ⅴ-2] 직능평가를 위한 기본 구조

4. 사내자격 활성화

가. 사내자격 운영의 문제점

우리나라 임금이나 근로조건은 대부분 기업단위에서 결정되어진다. 즉, 근로자의 위치가 기업단위의 직급체계에서 결정되므로 사내자격의 의미는 근로자의 보상 및 처우문제에 있어서 의미가 크다고 볼 수 있다. 따라서, 사내자격의 활성화는 근로자의 직업능력개발에 중요한 기능을 담당할 것이다.

그러나 기업이 사내자격을 운영하기 위해서는 여러 가지 어려움이 수반될 수 있다. 특히, 본 연구의 설문조사에 의하면 현실적으로 재정적인 문제뿐만 아니라 전문검정인력의 부족과, 자격의 설계를 위한 직무분석의 어려움을 느끼고 있다. 따라서, 자격전문기관은 기업의 검정인력에 대한 교육프로그램을 운영하고 효과적인 직무분석을 할 수 있도록 직무교육을 담당하여야 할 것이다.

현재 노동부는 사내자격을 평가하여 우수사내자격에 대하여 검정비용 일부를 지원하고 있지만, 평가를 위한 객관적인 기준이 아직 없는 실정이다. 따라서 사내자격의 질(quality) 관리를 위해 합리적인 사내자격 인정절차와 기준이 필요하다. 그리고 사내자격의 활성화를 유도하여 근로자의 능력개발과 기업의 생산성을 제고시켜야 할 것이다. 또한 사내자격 운영으로 인한 기업의 성과분석이 주기적으로 이루어져야 할 것이다.

나. 사내자격의 질(quality) 관리 방안

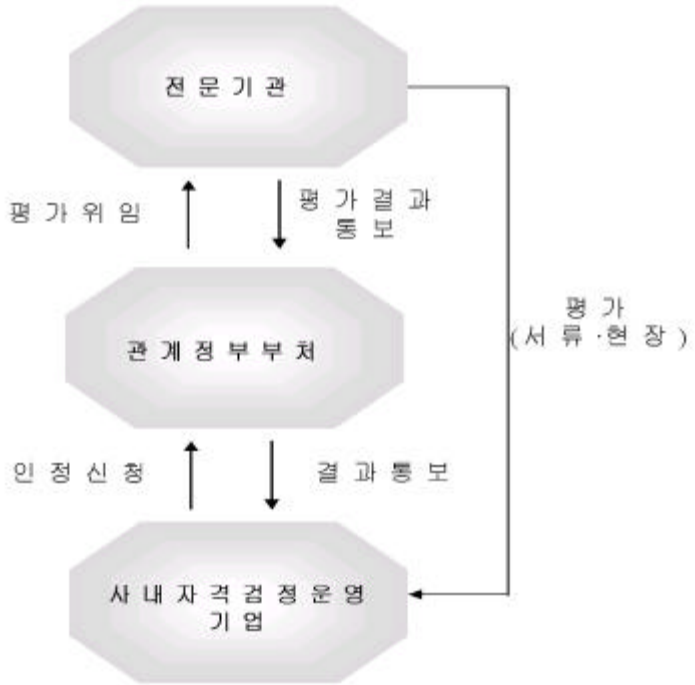
사내자격의 체계적인 관리·운영과 사회적 통용성을 높이기 위해서는 지속적인 질(quality) 관리가 이루어져야 한다. 이를 위해 관계정부부처에서는 사내자격을 운영하고자 하는 기업을 대상으로 자격종목 개발 및 관리·운영에 대한 정보 및 연구를 통해 기업 내에서 사내자격의 질(quality) 관리가 이

루어질 수 있도록 유도해야 할 것이다.

인정사내자격의 공신력을 높이기 위해 다음과 같은 체계적인 사내자격 인정 절차와 기준을 마련되어야 한다.

첫째, 사업내 자격검정의 인정 신청은 일정 기간에 한하여 받는다. 만약 수시로 인정 신청을 받을 경우 평가위원의 구성, 평가계획 수립 등 계획적인 평가를 수행 하는데 효율적이지 못하다.

둘째, 평가는 관계정부부처에서 현재와 같이 직접 전문가를 위촉하여 시행하기보다는 [그림 Ⅴ-3]과 같이 관련 전문기관에 평가를 위임하여 체계적으로 이루어질 수 있도록 해야 한다. 자격관리·운영에 대한 평가능력이 있는



[그림 Ⅴ-3] 사내자격검정의 인정 절차

전문기관에 평가를 위임한다면 신뢰성 및 효율성을 더욱 높일 수 있을 것이다.

셋째, 평가기준을 수립한다. 물론 다양한 분야의 전문자격을 동일한 기준으로 평가하는 것에 한계가 있을 수 있으나, 고용보험법 및 동법시행령에서 <표 Ⅴ-3>과 같이 규정하고 있는 사업내 자격검정사업 인정 기준과 자격의 관리·운영 측면에서 최소한의 평가기준을 수립해야 한다.

<표 Ⅴ-3> 사업내 자격검정사업 인정 기준

사업내 자격검정사업 인정 기준
1. 사업주 등이 당해 사업 및 당해 사업과 관련된 사업의 근로자를 대상으로 실시하는 자격검정일 것 2. 사업주 등이 검정실시에 필요한 자산 및 능력을 가진 자 또는 검정을 실시하는 데 적합한 자일 것 3. 검정이 근로자의 직업능력에 대한 사회적 평가의 향상에 이바지한다고 인정될 것 4. 자격종목이 당해 사업의 상품 또는 서비스와 직접 관련되고 국가기술자격종목 또는 공인된 민간자격종목과 중복되지 아니할 것 5. 당해 자격을 취득한 근로자에 대하여는 승진·승급·보수 등에서 우대할 수 있는 규정을 제정·시행하고 있을 것 6. 당해 자격을 취득하려고 하는 근로자에게 검정사업과 관련하여 검정수수료 등 일체의 비용을 받지 아니할 것 7. 검정이 직접 영리를 목적으로 하지 아니할 것 8. 당해 직종에 대한 검정을 원칙적으로 매년 1회 이상 실시할 것 9. 적절한 검정기준 및 사업내검정 실시에 관한 규정을 제정·시행하고 있을 것 10. 검정이 단순히 교육훈련이수성적에 따라 자격을 인정하지 않는 등 교육부서로부터 직접적으로 영향을 받지 않고 공정하게 운영될 것 11. 검정비용을 회계상 독립적으로 처리하거나 명확히 구분할 수 있을 것

사내자격을 인정하기 위한 평가기준은 <표 Ⅴ-4>에서 제시된 바와 같이 자격의 관리운영 체계(자격의 필요성, 자격체계의 적합성, 자격검정의 적합성), 조직관리 및 운영, 자격의 활용성, 자격운영의 노사 협력성 등이다. 그리

고 노동부 사내자격 인정시 사용될 수 있도록 평가조사지를 개발하였다(【부록 5】 참조).

<표 Ⅴ-4> 사내자격 노동부 인정평가 기준

평가영역		평가항목
사내자격의 관리운영체계	자격의 필요성	사내자격분야
		사내자격 운영목적
		자격검정 실적
	자격체계의 적합성	검정기준
		검정방법
		검정과목
		응시자격
	자격검정의 적합성	출제기준
		출제절차 및 보안
		검정계획 및 시행절차
조직관리 및 운영		관리 운영조직
		전문인력 현황
		재정
자격의 활용성		보수
		승진, 승급
		배치전환
자격 운영의 노사협력성		자격의 설계
		자격의 운영
		평가

다. 사내자격 지원방안

현재 노동부 인정 사내자격을 운영하고 있는 기업의 사례조사를 통하여 분석한 바에 의하면, 기업은 정부의 여러 가지 지원을 요구하고 있다. 특히 제도적 지원 차원에서 타 회사로 이동시 사내자격의 인정뿐만 아니라 사내자격의 국가(기술)자격증과 동등한 대우의 필요성이 제기되고 있다. 따라서 사내자격과 국가(기술)자격과의 호환성 문제를 어떻게 할 것인지 고민하여야 할 것이다.

재정적 지원 차원에서는, 각 회사의 특성에 맞게 운영되는 것이 사내자격

의 장점이므로 그 특성을 인정하여 법의 규정 내에서 지원금을 요구하고 있다. 특히, 평가 및 신기술 습득에 필요한 추가적인 비용을 요구하고, 교재 구입 등 기타 사내자격 활성화에 필요한 비용이 지원되기를 희망하고 있으며 이를 적극 검토하여야 할 것이다.

5. 초기업적 직무중심 자격제도의 내실화

특정 기업 내에서 통용되는 사내자격이 아닌, 동일 업종에서 널리 통용되기 위한 외부노동시장형 자격은 설계에서부터 철저히 다양한 수요자 중심의 자격이 될 필요가 있다. 한국에서는 오랫 동안 정부가 적극적으로 산업인력 정책을 운영하여 왔으며, 대부분의 자격은 국가가 공급을 담당하고, 자격의 수요자인 근로자와 산업체는 배제되어 왔다. 자격이 진정한 신호기제로서 역할을 충실히 담당하기 위해서는 수요자 중심의 자격제도가 운영되어야 하고, 이럴 때 자격의 활용도가 제고 될 것이다. 따라서, 업종별 사용자 단체나 노동조합은 자격제도운영에 적극적으로 참여하여 근로자의 능력을 보다 빠르게 기술변화에 적응시킨다면 새로운 생산체제 정착을 위해 용이할 것이다.

가. 자격검정의 민간위탁

1) 민간위탁의 의미

자격은 운영주체에 따라 크게 국가자격과 민간자격으로 구분되는데, 전자의 자격은 공급자가 국가이고 후자는 민간이다. 자격의 공급자는 국가이든 민간이든, 이윤을 추구하여서는 안 되며, 특히 주체가 국가일 경우에는 더욱 그렇다. 급속한 기술 변화로 인해 개인의 직업능력의 향상에 대한 기대도 커지고 있는 이 시점에서, 공공기관이 다량의 자격 검정을 독점적으로 시행하는 것은 현장수요와의 괴리를 크게 유발 할 수 있다. 앞으로 공공기관은 정보비대칭으로 인하여 발생하는 '자격의 시장실패(market failure)' 부분을 보완하는 차원에서 참여하여야 할 것이다. 나머지 자격은 시차적으로 검정능력

이 있는 민간기관으로 검정업무를 위탁하는 것을 적극 검토하여야 할 것이다. 또한 검정업무 위탁 민간기관을 선정하기 위한 평가체제가 사전에 구축되어야 할 것이다.

국가(기술)자격의 민간위탁검정에 따른 문제점이 없는 것은 아니다. 기존의 정부주도의 자격제도에서는 자격의 공신력과 축적된 경험을 통한 자격의 관리·운영 측면에서의 질 관리가 가능하였다. 그러나 민간기관 및 단체로 자격의 관리·운영을 위탁할 경우 자격의 공신력 확보에 한계가 있고, 새로운 검정인력과 시설 및 장비 등에 대한 비용이 요구된다. 또한 민간의 경우 수익이 보장되지 않는 자격분야에 대한 검정을 시행할 경우 자격검정이 파행적으로 운영될 수 있는 단점이 있다(<표 Ⅴ-5> 참조).

<표 Ⅴ-5> 자격검정의 운영주체별 장·단점

주체	장점	단점
정부	· 자격의 공신력 확보 · 자격 간의 호환성 확보(국내)	· 기술변화에 적응력이 낮음 · 자격체제의 획일적 운영 · 전문성 확보의 한계
민간	· 기술변화에 적응력이 높음 · 전문성 확보 · 수요자(산업계) 중심의 자격운영 용이	· 공익성 결여 · 자격의 공신력 확보에 어려움이 있음 · 새로운 검정인력, 시설 및 장비 확보 필요

그러나 국가(기술)자격의 민간위탁검정에 대한 이상과 같은 여러 가지 단점이 있음에도 불구하고 민간위탁검정의 필요성이 계속적으로 대두되는 것은 산업 현장에서 요구하는 지식과 기술의 변화를 신속하게 자격제도에 반영하여 노동시장에서 요구하는 인력의 원활한 수급을 촉진할 수 있다는 커다란 장점이 있기 때문이다.

이상의 단점을 보완하고 국가(기술)자격의 민간위탁검정을 통한 자격의 활용성을 증대시키기 위해서는 다음과 같은 사항을 고려하여야 할 것이다.

첫째, 자격분야의 특성에 따라 자격의 운영주체를 정부와 민간으로 구분하

는 것이 바람직하다. 즉, 정부는 국민의 건강, 안전등과 관련되거나, 사회적 수요는 적으나 국가적으로 관련 인력을 양성해야 할 필요성이 있는 분야를 담당하고, 민간은 사회적 수요가 어느 정도 충분하고, 기술의 변화가 빠른 분야를 담당한다. 즉 정부는 공익성이 요구되는 자격분야를 담당하는 것이다.

둘째, 민간위탁검정 기관의 공신력 확보를 위해서는 민간위탁을 업종별 대표성이 있는 사용자 단체, 관련 협회 및 학회 등 비영리기관에 한정한다.

셋째, 새로운 검정인력, 시설 및 장비의 확보를 위해 검정인력의 양성을 위해 정부는 초기 일정기간 자격의 관리·운영 등에 관한 연수를 통해 새로운 검정인력을 확보할 수 있도록 하고, 시설 및 장비는 관련 산업계와의 연계를 통해 확보할 수 있도록 한다.

2) 민간 위탁을 위한 기본전제

중앙집중화로 검정의 효율성이 떨어지는 문제를 해결하기 위해서는 공인된 민간전문기관에 검정업무를 위탁하고 정부는 검정의 수립과 감독업무만 수행하여 운영의 비능률과 경직성을 극복하는 데 노력해야 할 것이다.

검정업무 민간위탁을 위한 기본 전제는 ① 비영리 기관 및 단체로 직종별 대표성의 확보와 ② 검정기관과 훈련기관의 분리가 되어야 한다.

본 연구의 설문조사에 의하면, 업종별 대표 협회는 자격검정에 많은 관심을 가지고 있음을 보였다. 검정업무를 민간에 위탁하기 위해서는 엄격히 검정시행능력을 평가하여야 한다. 시장실패를 초래하지 않는 종목 중 다음 네 가지 항목을 모두 충족시키는 검정기관부터 순차적으로 민간위탁 업무를 허용하는 것을 검토해야 할 것이다.

① 자격종목개발을 위한 연구능력이 보유 여부
② 검정전문인력 확보능력 보유 여부
③ 검정시설 및 장비 확보능력 보유 여부
④ 검정시행예산 확보능력 보유 여부

나. 자격제도 운영상 노조의 기능 강화

1) 노사파트너십 강화

노동조합이 근로자의 직업능력개발과 자격검정과정의 역할을 적극적으로 수행하기 위해서는 현실적으로 여러 가지 어려움을 안고 있다. 특히, 경기가 어려워지면서 많은 기업은 지속적으로 인원감축과 반노조정책을 시행하여 노사관계의 악화뿐만 아니라 생산성 감소를 초래하기도 했다. 기업이 진정한 우량 기업으로 거듭나고 근로자는 지속적인 직업능력개발로 고용의 안정을 기하기 위해서는 노사가 다음과 같은 많은 노력을 하여 노사파트너십을 구축하여야 한다.

첫째, 기업의 경쟁력과 근로생활의 질(quality) 향상을 동시에 추구하기 위해 인재육성, 학습시스템도입, 숙련형성시스템을 정착을 위한 노사공동의 노력해야 할 것이다.

둘째, 철저한 인력수급의 계획으로 인력을 관리하여 「고용안정」을 최우선시 해야 할 것이다. 그 이유는 고용보장이 근로자의 신뢰를 형성하기 때문이다. 구조조정을 통한 유연화는 수량적 유연화가 아닌 전출 및 배치전환 위주의 기능적 유연화에 초점을 맞추도록 노력해야 할 것이다.

셋째, 사내정보시스템 구축, 경영정보 공유 및 근로자의 경영참가를 허용해야 한다. 노사동수로 구성된 노사협의회를 통해 분기별 경영계획 및 실적을 논의하고, 전 근로자를 대상으로 경영계획 및 성과분석을 논의한다면 노사협력은 지속될 것이다.

넷째, 근로자의 복리후생 투자에 노력해야 할 것이다.

다섯째, 적절한 보상체계 구축을 위해 노력해야 한다. 사원들의 지속적인 학습과 그에 따른 평가와 보상이 연계되는 제도를 도입하고, 고능력 생산조직에 적합한 보상체계를 개발하여 업무별·직능별로 직무수행능력 향상을 위한 육성과제를 선정하도록 노력해야 할 것이다.

마지막으로 포디즘 생산체계의 해체는 근로조건의 많은 변화를 수반할 수 있다. 노동조합은 이러한 시점에서 양적인 교섭보다 질(quality)적인 교섭으로 전환해야 한다. 즉, 숙련요소(숙련급)가 새로운 유연적 생산방식에서 결정적인 요소이며 노동조합 측의 교섭수단임을 받아들여야 할 것이다.

2) 노동조합의 자격제도 운영에 참여방안

한국의 노동시장은 기업단위로 분절된 내부노동시장 형태를 오랫 동안 유지하여 왔다. 노동조합의 조직단위나 단체교섭의 단위도 기업차원에서 형성되었다. 오랫 동안 노동조합의 활동을 약화시키는 노동법이 산별노조로의 전향을 저지시켜왔다. 노사관계의 중심도 서구의 직종별·산업별 차원과는 달리 한국의 경우는 기업차원에서 형성되었다. 따라서 한국산별노조의 기능은 서구의 국가에 비하여 전문성이 상당히 떨어진다고 할 수 있다. 자격은 주로 직무(직종) 단위로 구분되었으므로, 기업단위로 조직된 노조가 자격제도 업무를 수행하기에는 사실 많은 어려움이 따른다. 따라서, 노동조합이 자격제도의 운영에 적극적인 참여를 위해서는 일차적으로 상부노조, 특히 산업별 노조의 기능이 강화되어야 한다. 자격제도 운영에 있어서 노동계의 대표로서 산별노조는 자격의 설계(종목개발 등과 같은 연구업무, 직무분석, 검정기준 및 출제기준 등)과정에서부터 민간자격국가공인 조사업무와 자격의 활용도 평가에 이르기까지 적극적으로 참여하여야 할 것이다.

반면 기업별 노조는 사내자격의 운영과정에 적극 참여야 한다. 자격은 개인에 대한 평가이며, 이러한 평가는 기업단위의 직급, 보상체계와 연계되어야 하므로 사내자격 설계과정에서부터 참여가 요구된다. 오랫 동안 한국 노사관계의 관행은 임금 등 분배적 관계에 머물러 있었다. 이제는 노사가 교육훈련시스템 및 검정시스템을 공동으로 운영함으로써, 노사간의 새로운 가치를 창출해야 할 것이다.

노동조합이 근로자의 대표로서 자격운영에 효과적으로 기여하기 위해서는 기존의 자격관련법 상의 '심의위원회' 기능을 '협의회' 차원으로 강화하여야 할 것이다. 현재 국가기술자격법은 자격의 신설종목, 검정기준, 통합, 등급별 응시자격 등의 변경에 있어서 기술자격심의위원회를 통하여 심의하도록 명시되어 있다. 현 기술자격심의위원회 조직(【부록 4】 참조) 속에 위촉위원으로 한국노총 정책본부장이 위촉되어 있으나 현실적으로 주어진 자격관련 임무를 수행하지 못하고 있다. 또 이 위원회 하위조직으로 직무분야별 전문위원회가 있으나 노동조합은 포함되어 있지 않다.

그리고 직업교육훈련촉진법은 직업교육훈련정책심의회를 통하여 노동조합이 민간자격 국가공인 업무에 심의하도록 되어 있고, 직업교육훈련협의회를 통하여 노동조합이 직업훈련기관 평가업무를 하도록 되어 있다. 직업교육훈련협의회 구성원에는 근로자의 대표인 노동조합이 포함되어 있지 않다. 또한, 민간자격 국가공인과 관련된 직업교육훈련정책심의회 위원구성(【부록 3】)을 보면 노동계의 대표로서 민노총, 한노총 위원장으로 구성되어 있으나 현실적으로 자격의 질(quality) 관리를 위한 역할을 하지 못하고 있다. 앞으로 노동조합은 노동계의 대표로서 민간자격국가공인 조사업무에서 공인 신청한 자격의 연구조사 업무에서 제 역할을 하여야 할 것이다.

그러나 현실적으로 현재 노동조합은 자격제도에 관한 전문지식이 부족하다(<표Ⅳ-48 참조>). 지금까지 분배적 차원의 단체교섭이 일관되었기 때문에 경제위기를 겪으면서 정리해고 등으로 인한 노동조합이 근로자의 직업능력개발과 자격검정에 관심을 가질 겨를 조차 없었지만, 앞으로는 체계적으로 이러한 영역에 전문성을 갖추어야 할 것이다. 한국 노동조합 간부들은 한국노동교육원의 다양한 프로그램(노조간부 능력개발 프로그램, 경영정보 분석 프로그램, 노조간부 리더십 향상과정, 조합원 고충처리 능력향상과정 등)으로 노동조합원의 (직무)교육을 받고 있다. 자격전문연구기관(예: 직업능력개발원)은 이러한 노조간부 대상 연수교육과정에서 자격에 관련된 적절한 교육과정을 이수할 수 있도록 과정개발 전달체계에 협력해야 할 것이다.

6. 주기적인 자격 종목별 활용도 평가

자격은 기업체에서 근로자를 선발(Screening)하는 기능과 근로자의 직업능력개발을 위한 훈련의 방향을 선도하는 기능을 가지고 있다(배진한, 1995). 이러한 기능을 충족시키기 위해서는 노동시장 및 직업훈련 수요분석 등이 선행되어야 하겠지만 무엇보다도 주기적으로 자격에 대한 평가가 이루어져야 한다. 한국산업인력관리공단은 2001년 한해동안 국가기술자격 570여 개 종목정비를 시도하고 있다. 그러나, 짧은 시간동안 많은 종목을 체계적 정비한다는 것은 무리일 수 있다. 따라서, 앞으로는 충분한 시간을 갖고 자격직

무별로 검정기준이나 출제기준, 채점기준, 검정과목 뿐만 아니라 현장에서의 활용도, 근로자의 직무 만족도를 주기적으로 분석하여야 할 것이다. 이러한 분석결과를 토대로 검정기준이나 출제기준 등의 수정·보완을 통해 자격의 활용도 제고를 가져오도록 노력해야 한다.

7. 자격의 활용도 평가를 위한 인프라구축

자격의 기능이 제대로 발휘되는지에 관한 지속적인 평가는 자격제도의 발전을 위한 필수적 조건이다. 그럼에도 불구하고 현재 자격의 성과나 활용도를 효과적으로 측정할 수 있는 DB나 패널자료가 없어 효과적인 분석연구에 어려움이 많다.

1998년 이후 한국노동연구원의 노동패널조사가 시작되어 1999년 2차 년도부터 자격에 관한 설문조사가 이루어졌다. 그러나 자격에 관한 설문조사 문항이 자격종류별로 구조화되지 못하여 데이터를 활용하는데 많은 어려움이 있다. 예를 들어 자격취득자는 취득자격 종류를 모두 오픈코드로 작성하도록 되어 있다. 복수 자격인 경우, 현재 일과 가장 밀접한 자격이 무엇인지 파악하기가 힘든 상태이다(<표 V-6> 참조). 그리고 무엇보다 자격소지자의 수(sample size)가 충분하지 않아 자격 종류별로 활용도를 분석하기에는 여러 가지 한계가 있다.

<표 Ⅴ-6> 노동패널 자격관련 설문 조사

자격증의 종류	급수	취득시기
		_____ 년 _____ 월
		_____ 년 _____ 월
		_____ 년 _____ 월
		_____ 년 _____ 월
		_____ 년 _____ 월
		_____ 년 _____ 월

또한 노동부 「임금구조 기본통계조사보고서」에 자격에 관한 정보가 있지만 국가기술자격에 한 해서만 조사가 이루어지기 때문에, 그 자격의 직무별 종류에 대해서는 정보를 알 수가 없다. 중앙고용정보원의 「고용보험 DB」의 경우도 자격취득 여부만 조사가 이루어지고, 자격의 종류에 대한 조사는 이루어지지 않고 있다. 또한, 교육부의 「교육통계연보」의 경우 실업계고등학교, 전문대학, 대학의 졸업생의 자격취득현황이 보고되고 있으나 계열별 국가기술자격취득 현황만 조사되었을 뿐 그 외 자격(예: 민간자격 등)이나 자격의 종류별 조사는 이루어지지 않고 있다.

따라서 자격종류별로 체계적인 활용도 분석을 위해서는 기존의 자격관련 데이터를 대폭 수정·보완해야 하는데, 이것이 현실적으로 어려움이 있다면 최근 새롭게 구축되는 패널데이터(예: 중앙고용정보원의 「OES 직업고용조사」)에서 자격의 설문내용을 구조화하거나, 혹은 독자적인 자격관련 DB를 구축하는 것이 자격의 활용도를 주기적으로 평가하는 데 필수적이다.

VI. 결 론

포디즘 생산체계의 변화가 가속화 되면서 노동시장은 과거보다 유연해 지고 빠른 기술변화에 대응하기 위해 기업은 인적자원개발에 대한 관심이 높아지면서 인적자원관리의 패러다임도 변화하고 있다.

이러한 환경변화 속에서 근로자의 직업능력을 제고시키고, 근로자의 능력수준을 정확하게 표시할 수 있는 자격의 의미는 점점 증가할 것이다. 자격의 노동시장에서 기능과 역할을 분석하고, 이를 통한 자격의 활용도 제고방안에 관한 연구의 필요성은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다.

이에 본 연구에서는 노동패널데이터 분석과 설문조사 및 사례조사 등을 바탕으로 노동시장에서의 자격 활용도 실태 분석결과와 이를 통한 자격 활용도 제고방안을 제시하였다.

1. 자격의 활용도 실태 분석 결과

첫째, 자격은 근로자로 하여금 현 직무에서의 만족도를 높이는 동시에 종사상의 지위이동에 긍정적인 역할을 하고 있다. 또한 취업결정 모형을 추정한 결과 자격증을 보유한 사람이 취업될 확률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

둘째, 자격의 임금프레미엄은 6.6% 수준 —선택편의(selective bias)를 고려한 임금프레미엄은 약 7.7%— 으로 나타나 자격취득이 임금상승에 효과가 있는 것으로 분석되었다.[16)]

세째, 설문조사를 통해 나타난 자격의 활용도는 노동시장의 유형 및 인적자원관리의 유형과 관련성이 높은 것으로 나타났다. 즉, 내부노동시장형의 연공·직능중심 인적자원관리를 하고 있는 기계분야 기업보다, 외부노동시장

16) 그러나 이러한 편익(Benefit)결과가 총체적인 자격관련 비용(Cost)에 비하여 어느 정도인지는 알 수 없다.

형의 직무중심 인적자원관리를 하는 IT분야 기업에서 자격과 인적자원관리와의 연계가 잘 되고 있다.

넷째, 노동부 인정 사내자격은 기존의 국가기술자격보다 기업의 인사관리나 인사고과 측면에서 좀더 적극적으로 활용되고 있는 것으로 나타났다. 또한, 사내자격의 도입으로 기업내 생산성 제고는 물론, 효과적인 인사관리와 노사관계 개선에까지 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

2. 자격의 활용도 제고 방안

첫째, 현재 노동시장에서 국가기술자격의 활용도가 제고되기 위해서는 자격 자체가 근로자의 직무능력을 객관적으로 평가할 수 있는 기준이 되어야 하니, 대부분의 기업은 개인의 직무능력 평가 기준으로서 "경력"을 제시하고 있다. 현재 학생위주의 국가기술자격은 현장실습교육을 강조함으로써 내실화를 기하고, 한편으로는 근로자의 직업능력을 지속적으로 제고시킬 수 있는 자격(예: 사내자격)이 요구된다. 기업은 개인의 경력을 지속적으로 개발할 수 있는 능력개발형 인적자원관리(HRM)체계를 정착시켜 근로자의 능력개발과 기업의 발전이 동시에 이루어지도록 해야 할 것이다.

둘째, 자격의 활용도는 노동시장 및 인적자원관리제도의 유형에 따라 상이하므로 각각의 특성에 맞는 자격제도를 도입하여 운영하여야만 자격의 활용도가 높아질 것이다. 즉, 내부노동시장형의 직능·연공중심 인적자원관리제도를 따르는 분야의 경우는(예: 기계 분야) 사내자격을 활성화시켜 근로자의 직업능력을 제고시키고, 이에 대한 적절한 보상이 이루어지도록 해야 한다. 그러나 외부노동시장에서 인력을 충원하고, 인력이동이 활발하게 일어나는 업종(예: IT분야)에서는 사내자격보다 전 노동시장에 통용될 수 있는 직무 중심의 표준화된 자격을 활성화시켜 자격의 활용도를 높여야 할 것이다.

그러나 향후 국내 노동시장의 유형이 현재보다는 점차 외부노동시장 유형으로 변화될 가능성이 있으므로 만약 연공 및 직능형 중심에서 직무 중심의 인사관리체제로 전환된다면, 이러한 직종에서의 자격은 전 노동시장에서 통

용될 수 있는 직무중심의 표준화된 자격으로 점차 발전시켜야 할 것이다. 이때 검정에 대한 사회적 거래비용을 줄이면서 자격의 활용도를 제고시키기 때문이다.

셋째, 노동시장의 유형에 따라 이원화된 자격제도를 운영할 경우 제도의 활성화를 위해 정부는 각각의 제도의 특성에 맞는 정책을 개발·수립하여야 한다. 외부노동시장형 자격제도의 경우, 기업은 근로자에게 교육훈련 기회를 제공할 유인이 낮고 외부노동시장에서 인력을 충원하려하므로, 정부는 근로자 개인의 주도적 직업능력개발 기회를 부여함으로써 자격취득의 접근성을 높이는 정책을 수립하여야 한다. 반면, 내부노동시장형 자격제도의 경우, 기업은 필요한 인력을 자체적으로 양성하므로 개인보다는 기업으로 하여금 근로자에게 자격취득의 유인을 부여하도록 기업을 지원하는 정책이 필요하다.

넷째, 외부노동시장형 자격은 다양한 수요자 중심으로 자격이 전환되어야 노동시장에서 자격의 활용도를 더욱 더 높일 수 있다. 이를 위해 자격의 수요자인 산업계와 노동계의 적극적인 참여를 유도해야 한다. 따라서, 정부는 국가기술자격의 민간위탁을 할 수 있도록 하고, 대표적인 업종별 사용자 단체나 협회 등은 자격을 운영할 수 있는 인프라를 구축해야 한다.

다섯째, 자격종목별로 활용도 및 자격의 성과를 주기적으로 평가·분석하여, 자격제도의 발전과 자격의 활용도를 높여야 한다. 이를 위해서는 자격과 관련된 체계적인 데이터 구축(DB)이 중요하다.

여섯째, 자격의 활용도 제고는 기업의 기술정책과 인적자원개발에 대한 투자와 병행된다. 기업이 지속적인 기술개발로 제품의 부가가치를 높일 때, 숙련자격 보유자에 대한 기업의 선호도가 높아지게 될 것이며, 이로 인해 근로자의 훈련과 자격취득에 대한 수요도 높아 질 것이기 때문이다. 따라서, 노동조합도 숙련을 중시하는 전략을 취할 때 기술인력의 사회적 대우는 높아질 것이고 아울러 자격의 활용도가 높아질 것이다.

참고문헌

김 훈 외(2001). **기업내 인적자원개발체제 지원방안.** 한국노동연구원

김미숙. 이동임(2000). **직업훈련 평가제도 발전방안 연구.** 한국직업능력개발원

독일 금속·전자산별노조(2000). **독일 금속·전자산업 단체협약.**

박준성(1990). **직능자격제도의 이해**. 서울: EM 문고

배무기(1994). **노동경제학**. 서울: 경문사

배진한(1995). **국가기술자격제도 개선방안 연구**: 이선 외. 산업인력개발체제의 구축방안. 한국기술교육대학교

송종래(1996). **한국과 EU국가들의 노사관계**. 서울: 법문사

신명훈 외(1997). **자격제도의 종합적 실태 분석과 개선방안.** 한국직업능력개발원

양병무(1999). **임금결정이론 및 연봉제도:** 김병숙 외. **노동시장론**. 서울: 박문각

어수봉 외(1999). **인적자원회계(HRA)제도의 도입 방안에 관한 연구.** 한국노동연구원

오영훈 외(2000). **기업내 인력 개발 활성화 방안.** 한국직업능력개발원

유규창(1998). **직능급도입을 위한 평가제도 개선방안.** 한국노동연구원

_____(1999). **인사관리**

이동임(1999). **단체교섭구조의 재모색.** 미간행물

_____(2000). "독일 인력개발정책의 노·사·정 사회적 합의 배경". 『직업과 인력개발』. 제 3권 3호. 한국직업능력개발원

이병희 외(2000). **직업능력개발사업의 평가와 정책과제.** 한국노동연구원

이 선·원창희(2000). **2000년 노사관계의 전망과 과제.** 한국노동교육원

이 선·황덕순(1995). **현장기능인의 사회적지위 제고방안**: 이선 외. 산업인력개발체제의 구축방안. 한국기술교육대학교

이원덕·이병희(2001). **지식경제와 인적자원개발정책의 방향.** 한국노동연구원

이정표 외(1998). **주요국의 직업교육훈련과 자격제도의 연계분석 연구.** 한국직업능력개발원

정주연(1995). **비교적인 시각에서 본 한국의 산업인력양성제도**. 송종래(편). **한국과 EU국가들의 노사관계**. 서울: 경문사

조정윤 외(1998). **21세기를 향한 국가기술자격제도의 발전 방안**. 한국직업능력개발원

최영호 외(1999). **노동조합의 직업교육훈련 참여방안 연구**. 한국직업능력개발원

최종태 외(1990). **직능자격평가제도에 관한 연구**. 서울대학교 경영대학 노사관계연구소

한국노동연구원 편(1999). **21세기형 인적자원관리 — 뉴 패러다임과 실천과제**. 서울: 명경사

한국산업인력공단(1998). **자격의 경제학**. 서울: 한국산업인력공단

한국직업능력개발원(1998). **민간자격정보**. 서울: 한국직업능력개발원

雇用促進斷事業團(1995). **技術者の 雇用と資格取得子に關する調査研究報告書**. 雇用促進斷事業團

自由國民社(1998). **國家試驗資格試驗全書**

BIBB(1998). *Refernez-Betriebs-System - Aussagekrft von Prüfungen*

____(2000). *Die anerkannten Ausbildungsberufe*. Bielefelt

____(2000). *Impulse für die Berufsbildung*. Agenda 2000plus

Bispick. R.(1993). *Der Tarifkonflikt um den Stufenplan in der Ostdeutschen Metallindustrie*. WEI Nitteilung, 8/ 1993

Gabler Wirtschfts-Lexikon. 1988

Bamber. Greg J., & Lansdury. Russell D.(1993). *International and compartive Industrial Relation*.(**이태헌 외 편역**)

Heckman. James J., & Hotz. V. Joseph. "Choosing among alternative nonexperimental methods for estimating the impact of social programs : The case of manpower training". *Journal of the American Statistical 84 (December. 1989)*: 862-874.

Jansen. R.(1998). *Modellrechnung über das Lebenseinkommen bei unterschiedlichen Berufsbildungsabschlüssen*. HSt, 3/ 1998

Lee. Dong-Im(1997). *Das überbetrieblichen Flächentarifvertragssytem in Deutschland*. Aachen

NOCTI(1999). *Job ready occupational competency testing services*. NOCTI

_____(1999). *The leader in occupational competency testing*. NOCTI

Oaxaca. R.(1973). "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets" *International Economic Review 14(3)*

Reisse. W. The institutional framework and certification in the dual system, in: OECD(1996): *Assessing and cerifying occupational skills and competences in vocational eduacation and training*.

_____. *Brufliche Zertifikate und Arbeitsmarkt aus internationaler Sicht*. in: BWP 23/ 1994/ 1 Fachbeiträge

Robert. G. gregory & Jeff Borland.(1999). *Recent Develpments in Public Sector Labor Market*, in: Handbooks of Labor Economics

Schmidt. Jens U. *Aussagekrft von Prüfung. Befragung in Rahmen des Refernezbetriebssystems(RBS) des BIBB - Befragungsbogen plus Auswertung*. Information Nr.12, 1998

Wills. Joan L.(1992). *Industry Driven skill standards systems in th united states*. U.S. department of Education

Abstract

A Scheme to Improve the Utilization of Vocational Qualification in the Labor Market

Korea Research Institute for Vocational Education and Training

Dong-Im Lee
Deog-Ki Kim

The objective of this study is to identify the role of vocational qualification in developing job skills and quantifying the job capabilities of workers. This study also endeavors to determine the scope of the utilization of vocational qualification system in the labor market in order to facilitate the workplace application of vocational qualification.

The first and second Korean Labor and Income Panel Data released by the Korea Labor Institute were analyzed, surveys were conducted and case studies were performed in relations to intra-company management of vocational qualification.

The following are the analysis of vocational qualification utilization and proposals for improvements.

□ Analysis of Vocational Qualification Utilization

First, the qualification certificate is proven to be a factor in determining job shifts by wage earners. Certificate holders shows a higher level of job satisfaction than those who did not have them. Although more satisfied with what they do, certificate holders show a higher tendency to relocate to other companies than non-holders. Certificates also plays a positive role in driving changes in the workers' status. The employment model shows

that, statistically, certificate holders stand a better chance of getting jobs than non-holders. Vocational qualification exerted a 6.6% weight on the wage frame (7.7% when selective bias was considered), showing the positive effect of vocational qualification on higher wages.

Second, since the vocational qualification system is influenced by a variety of social environmental factors, i.e. types of the labor sector, human resources management, and labor/ management relations, the utilization of vocational qualification based on such factors was analyzed. The types of human resources management in Korea are changing in line with the flexibility of the labor market, forming a new set of paradigm. In employing new workers, however, "good personality and hard work" still ranked as the top priority (37.6%) followed by "professional expertise (30.6%)" and "fundamental job skills (28.2%)." Undoubtedly, professional expertise was thought to be the most important factor in the IT sector (60%), while industries involving machinery attached the greatest importance (90%) to "personality, industriousness, and fundamental job skills" in employment.

Third, survey on how extensively the vocational qualification is utilized within a company showed that the correlation between vocational qualification and human resources management varied significantly depending on the types of industries. The correlation shows that vocational qualification is more of a factor in the IT sector, which is an externalized labor sector (duty-oriented HRM), than in machinery industries, which are internalized labor sectors (function-oriented HRM). This is due to the fact that machinery-handling vocational qualification is not geared toward any specific function required by a certain company and workers show a lower level of job satisfaction than those in the IT sector. In the IT sector, private and foreign vocational qualification certificates afford workers a higher level of satisfaction and a better

chance of employment than government-issued certificates.

Fourth, the vocational qualification system is influenced by the type of industry and human resources management. The more the labor market is internalized, the more importance is attached to intra-company vocational qualification. Demand for intra-company vocational qualification is higher in the machinery sector than in the IT sector. Functional vocational qualification shows a similar pattern.

Fifth, case studies on intra-company vocational qualification certificates recognized by the Labor Ministry show that government-issued certificates are outweighed by intra-company certificates in importance. The vocational qualification also matched job functions. In personnel management and performance grading, intra-company certificates are more prevalent than government-issued national certificates in terms of widespread utilization. The intra-company certification system has positive effects not only on improving company productivity but also on personnel management and healthy labor-management relations.

□ Proposal for Improvements on Vocational Qualification System

First, in industries where the labor market is relatively internalized, existing vocational qualification was not fully utilized and demand for intra-company vocational qualification was relatively high. In such market types, intra-company vocational qualification should be encouraged and, in order to improve the quality management of intra-company vocational qualification, existing Labor Ministry's review criteria for recognizing intra-company vocational qualification and related procedures need to be specified.

Second, in industries where the labor market is relatively externalized, widely recognized duty-oriented vocational qualification that are

appropriate across the labor market, rather than intra-company vocational qualification, would be preferable and it would reduce the transactional cost required for certification. To facilitate the application of such vocational qualification in the labor market, a client-oriented vocational qualification system needs to be introduced and the entire industry and the labor sector should actively participate in adopting the system. This calls for an establishment of vocational qualification certifying body operated by a representative employers' association of each sector.

Third, for widespread acceptance and utilization of vocational qualification (national/ private), each vocational qualification item needs to be evaluated on the basis of its utilization and productivity. To this end, a systematic vocational qualification database needs to be established.

Fourth, one of the reasons the existing vocational qualification system is not meeting the demand of the industry and shows a low level of utilization is that the experience factor is not included in issuing vocational qualification and applicants are not exposed to hands-on training in modernized facilities. This requires strengthening on-the-job training in the existing vocational qualification certification. On the other hand, in order to improve job performance of workers on a continuous basis and to operate a vocational qualification system that rewards such improvements, a vocational qualification system designed for incumbent workers need to be established and strengthened. Companies themselves should boost their investments in training programs and bolster intra-company human resources development programs. For this to occur, a corporate culture that supports technological policies and stresses improving technological skills needs to be created. Furthermore, an establishment of human resources management programs geared to helping workers to fulfil their talent would ensure both the progress of talented workers and the growth of the company.

부 록

【부록 1】 자격의 활용도 실태조사를 위한 설문지

【 근로자용 】

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부 출연 연구기관으로 직업교육훈련 제도 및 자격제도에 관한 연구 등을 수행하여 국민의 직업능력 향상에 기여하기 위하여 설립되었습니다.

본 연구원은 자격이 학력을 대신하여 좀더 적극적으로 노동시장에서 활용될 수 있도록 「**노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안**」에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 따라서 이러한 연구목적을 달성하기 위해 연구진은 **자격의 활용과** 관련된 조사하고 있습니다. 귀하의 의견은 본 연구에 귀중한 자료가 될 것이므로 여러 가지로 바쁘시겠지만 끝까지 질문에 응답하여 저의 설문조사 요원에게 설문지를 전해 주시기 바랍니다.

2001년 5월

한국직업능력개발원장 강 무 섭

위 조사와 관련하여 궁금한 사항은 다음의 연락처로 문의하십시오.

○ 주 소: 서울시 강남구 청담2동 15-1 한국직업능력개발원 (우) 135-102

○ 연락처: 한국직업능력개발원 평가자격연구실

이동임 ☎ 02-3485-5144 / **김덕기** ☎ 02-3485-5147 Fax : 02-3485-5141

※ 이 조사에서 사용된 핵심 용어의 정의

▶ **자격:** 여기서 자격이란 직업자격을 의미하며, 운전면허증이나 교사자격증 등은 제외됨.

▶ **사내자격**: 국가(기술)자격과는 달리 기업내에서 사업주가 근로자의 직업능력 향상을 위해 교육훈련 이후 일정한 검정과정을 거쳐 발급하는 자격을 의미함.

▶ **직능자격:** 자격을 직무수행에 요구되는 능력 또는 직급에 따라 등급화하여 이를 채용, 배치, 승진, 급여 등의 인사관리체계와 연계시켜 운영하는 자격을 의미함.

1. 다음은 귀하의 종사상의 지위, 근로시간, 월 급여와 관련된 질문입니다.

1-1. 귀하의 종사상 지위는?

① 상용근로자 ② 임시, 일용근로자

③ 계약직, 파견근로자 ④ 기타 ( )

1-2. 지난달(4월) 총 몇 시간을 근무하셨습니까? (시간)

1-3. 지난달(4월) 급여는 얼마였습니까? (원)

2. 현재 하시는 일(직장)과 관련하여 아래 항목에 얼마나 만족하고 계십니까? 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 ∨표하여 주십시오.

직무만족	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족
1) 임금 또는 소득	①	②	③	④	⑤
2) 취업의 안정성	①	②	③	④	⑤
3) 하고 있는 일의 내용	①	②	③	④	⑤
4) 근무환경	①	②	③	④	⑤
5) 근무시간	①	②	③	④	⑤
6) 개인의 발전가능성	①	②	③	④	⑤
7) 의사소통 및 인간관계	①	②	③	④	⑤
8) 인사고과의 공정성	①	②	③	④	⑤
9) 복지후생정도	①	②	③	④	⑤

3. 귀하가 하고 있는 일의 성격은?

① 판에 박힌 일임 ② 어려운 일들이 가끔 발생함

③ 어려운 일들이 자주 발생함 ④ 하나 하나가 새롭다

4. 기업에서 개인의 능력을 가장 정확하게 나타낼 수 있는 것은 무엇이라 생

각하십니까?

① 학력 ② 경력 ③ 자격 ④ 기타( )

5. **사내자격 도입에 관하여 필요성을 느끼십니까?**

① 매우 찬성 ② 찬성 ③ 보통 ④ 반대 ⑤ 매우 반대

※사내자격이란? 국가(기술)자격과는 달리 기업내에서 사업주가 근로자의 직업능력 향상을 위해 교육훈련이후 일정한 검정과정을 거쳐 발급하는 자격을 의미함.

6. **직능자격제도 도입이 필요하다고 느끼십니까?**

① 매우 찬성 ② 찬성 ③ 보통 ④ 반대 ⑤ 매우 반대

※직능자격이란? 자격을 직무수행을 위해 요구되는 능력 또는 직급에 따라 등급화하여 이를 채용, 배치, 승진, 급여 등의 인사관리체계와 연계시켜 운영하는 자격을 의미함.

※ 아래의 7번(세부질문 7-1 7-5)에는 **자격증이 있으신 분만** ∨표시를 하여 주십시오.

7. **귀하가 취득한 자격명칭과 등급을 적어주십시오.**

※ 자격이 여러 개 일 경우 가장 직무와 가까운 자격 1개만 작성해 주십시오.

(자격증 명: / 등급:)

7-1. **자격취득 년도 : (** 년도)

7-2. **취득한 자격의 내용과 현재 하시는 일(직무)이 일치하고 있습니까?**

① 매우 일치 ② 일치함 ③ 보통

④ 일치하지 않음　　⑤ 매우 일치하지 않음

7-3. 자격취득 당시의 신분은?

① 학생　　② 직장인　　③ 무직
④ 군인　　⑤ 기타

7-4. 자격증 취득으로 업무능력이 향상되었다고 생각하십니까?

① 매우 그렇다　　② 그렇다　　③ 보통이다
④ 아니다　　⑤ 매우 아니다

7-5. 현 자격증 취득이 아래 인사관리제도에서 잘 활용되고 있다고 보십니까?

	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1) 채용시 활용	①	②	③	④	⑤
2) 임금책정시	①	②	③	④	⑤
3) 고용안정	①	②	③	④	⑤
4) 승진·승격	①	②	③	④	⑤
5) 직무배치	①	②	③	④	⑤

8. 자격증 미소지자와 근속기간, 학력 등 다른 조건이 같다면 귀하께서는 자격증을 소지한 만큼 일을 잘 한다고 생각하십니까?

① 자격증으로 인해 인상된 임금만큼 일을 잘한다
② 자격증이 없는 사람보다는 잘 하나 자격증으로 인해 인상된 임금만큼은 잘하지 못함
③ 자격증의 유무에 관계없이 비슷하게 일을 함
④ 자격증이 없는 자가 더 잘함

9. 귀하가 소지하고 있는 자격증과 관련하여 상위 등급의 자격증을 취득할 필요가 있으십니까?

① 상위등급이 없으며 있더라고 취득이 불필요
② 상위등급이 없지만 있다면 취득 필요
③ 상위등급이 있지만 취득이 불필요
④ 상위등급이 있으며 취득 필요

10. 전 직장에서 현 직장으로 옮길 때 실업기간이 있었습니까?

① 실업기간이 있었음 → 그렇다면, (약 일)
② 실업기간이 없었음
③ 이 직장이 첫 직장임 → 문 10-1로

10-1. 학교(혹은 직업훈련원) 졸업 후 취업까지 몇 개월이 걸렸습니까?
(일)

11. 전 직장에서 현 직장으로 옮길 때 자격증의 도움이 되었습니까?

① 예 → 문 11-1로 ② 아니오

11-1. 전 직장에서의 월 평균임금은? (상여금 포함) (원)
전 직장에서의 하루 평균 근로시간 (시간)

11-2. 전 직장에서의 종사상 지위는?

① 상용근로자 ② 임시, 일용근로자 ③ 계약직, 파견근로자
④ 기타 ( )

◎ 다음은 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은 어떻습니까? 주민등록상 (세)

3. 귀하의 학력은 어느 정도 입니까?

① 중학교 중퇴/ 졸업 ② 고등학교 중퇴/ 졸업

③ 전문대 중퇴/ 졸업 ④ 대학 중퇴/ 졸업 및 그 이상

4. 귀하의 혼인 상태는 어느 것입니까?

① 기혼 ② 미혼 ③ 기타

5. 귀하의 부양가족은 모두 몇 명입니까? (명)

6. 귀하의 <u>현 직장</u>에서의 근속 년 수는 몇 년입니까? (년)

7. 현재까지 귀하의 <u>총 직장</u> 경력 년 수는 몇 년입니까? (년)

8. 현 직장에서의 종업원 수는 어느 정도입니까?

① 1-10명 ② 11-30명 ③ 30-50명 ④ 50-100명

⑤ 101-300명 ⑥ 301-500명 ⑦ 500-1000명 ⑧ 1000명 이상

9. 귀하의 회사는 어느 업종에 속합니까?

① 자동차(주요 생산품목은: _____)

② 정보통신

③ 기타 (_____)

※ 성의있는 답변에 정말 감사드립니다.

혹시 현 자격제도 문제점과 자격의 활용도를 제고시키는 방안에 관한 의견이 있으시면 적어주십시오.

자격의 활용도 실태조사를 위한 설문지

【 인사담당자용 】

안녕하십니까? 귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.
한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부 출연 연구기관으로 직업교육훈련제도 및 자격제도에 관한 연구 등을 수행하여 국민의 직업능력 향상에 기여하기 위하여 설립되었습니다.
이 연구는 「**노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안**」에 관한 연구이며, 이 연구의 일환으로 연구진은 기업의 **인사관리형태**와 **자격의 활용도**를 조사하고 있습니다. 귀 기관의 의견은 본 연구에 귀중한 자료가 될 것이므로 여러 가지로 바쁘시겠지만 끝까지 질문에 응답하여 주시면 감사하겠습니다.
귀하께서 응답하신 설문지는 **6월 5일까지 한국직업능력개발원에 도착**할 수 있도록 회송용 봉투에 넣어 발송하여 주십시오.

2001년 5월

한국직업능력개발원장 강 무 섭

위 조사와 관련하여 궁금한 사항은 다음의 연락처로 문의하십시오.

○ 주 소: 서울시 강남구 청담2동 15-1 한국직업능력개발원 (우) 135-102
○ 연락처: 한국직업능력개발원 평가자격연구실
이동임 ☎ 02-3485-5144 / 김덕기 ☎ 02-3485-5147 Fax : 02-3485-5141

※ 이 조사에서 사용된 핵심 용어의 정의

▶ **자격:** 여기서 자격이란 직업자격을 의미하며, 운전면허증이나 교사자격증 등은 제외됨.
▶ **사내자격**: 국가(기술)자격과는 달리 기업내에서 사업주가 근로자의 직업능력 향상을 위해 교육훈련 이후 일정한 검정과정을 거쳐 발급하는 자격을 의미함.
▶ **직능자격:** 자격을 직무수행에 요구되는 능력 또는 직급에 따라 등급화하여 이를 채용, 배치, 승진, 급여 등의 인사관리체계와 연계시켜 운영하는 자격을 의미함.

귀사의 인사관리제도 유형에 관한 질문입니다. 가장 가까운 항목 **하나만** 선택해 주십시오.

1. 귀사의 모집·채용의 형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

① 직무단위 채용 ② 학력별·성별 채용

③ 학력별·성별 채용+직종별(직군별)·직계별 채용

1-1. 귀사의 신입사원 채용시 가장 중시하는 부분은?

① 인성 및 성실성

② 기초직업능력(창의력, 문제해결능력, 대인관계능력 등)

③ 전문적 능력

④ 기타(_____)

2. 귀사의 교육은 다음 중 어디에 중심을 두고 있습니까?

① 직무교육 중심 ② 능력(숙련도)교육 중심

③ 인간 및 태도 교육 중심

3. 귀사의 승진 유형은 다음의 어디에 해당합니까?

① 승진개념이 희박 ② 승급과 승진의 분리 운영

③ 승진 최우선 사고(직위+직급 승진의 미분화)

4. 귀사의 임금체계는 다음의 어디에 해당합니까?

① 직무급 ② 직능급 ③ 연공급

4-1. 귀사의 임금형태는 다음의 어디에 해당합니까?

① 시간급제 ② 일급제 ③ 주급제

④ 월급제 ⑤ 연봉제

5. 귀사의 근로자 배치전환 형태는 다음의 어디에 해당합니까?

① 직무적성에 따라 배치하고 근속 중 직무전환은 많지 않음
② 직능자격요건에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제 활발
③ 학력별 · 성별 특성에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제 적용

6. 학력, 경력 등이 동일할 경우 자격증 취득자가 미소지자 보다 취업이 잘 된다고 생각하십니까?

① 매우 잘 된다 ② 잘 된다 ③ 보통
④ 낮다 ⑤ 매우 낮다

7. 학력, 경력 등이 동일할 경우 자격증 취득자의 직무수행능력이 미소지자 보다 높다고 생각하십니까?

① 매우 높다 ② 높다 ③ 보통
④ 낮다 ⑤ 매우 낮다

8. 기업에서 개인의 능력을 가장 정확하게 나타낼 수 있는 것은 무엇이라 생각하십니까?

① 학력 ② 경력 ③ 자격 ④ 기타 ( )

9. 학력, 경력 등이 동일할 경우 자격소지 여부가 다음의 인사관리제도에 영향을 미치고 있다고 보십니까?

	매우그렇다	그렇다	보통	아니다	매우아니다
1) 채용	①	②	③	④	⑤
2) 승진, 승격	①	②	③	④	⑤
3) 해고	①	②	③	④	⑤
4) 임금보상	①	②	③	④	⑤
5) 교육훈련	①	②	③	④	⑤
6) 배치전환	①	②	③	④	⑤

10. 현 자격소지자는 미소지자보다 (개인의 직업능력개발로) 아래의 인사고과 항목에 간접적으로 좋은 영향을 받고 있다고 보십니까?

	평가구성	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다
인사고과	업적고과	①	②	③	④	⑤
	태도의욕 고과	①	②	③	④	⑤
	능력고과	①	②	③	④	⑤

11. 우리사회에서 전반적인 자격의 활용도는 어떻다고 생각하십니까?

① 매우 높다 ② 높다 ③ 보통

④ 낮다 → 문 11-1로 ⑤ 매우 낮다 → 문 11-1로

11-1. 자격의 활용도가 낮다고 생각하시는 이유를 적어 주십시오

12. 귀사에는 자격수당제도가 있습니까?

① 예 → 문 12-1로 ② 아니오

12-1. 자격수당을 받는 근로자는 자격수당 만큼 직무능력이 높다고 생각하십니까?

① 예 ② 아니오

13. 귀사에서 사내자격을 운영하고 계십니까?

① 예 → 문 13-1로 ② 아니오 → 문 13-2로

※ 사내자격이란? 국가(기술)자격과는 달리 기업내에서 사업주가 근로자의 직업능력 향상을 위해 교육훈련이후 일정한 검정과정을 거쳐 발급하는 자격을 의미함.

13-1. 그렇다면, 사내자격의 명칭을 적어주십시오.( )

13-2. 그렇다면, <u>사내자격</u> 도입에 관하여 어떻게 생각하십니까?

① 매우 찬성 ② 찬성 ③ 보통
④ 반대 ⑤ 매우 반대

14. 사내자격의 운영상 어려움이 무엇이라 생각됩니까?

① 직무분석의 어려움
② 재정상의 어려움
③ 전문 검정인력의 부족
④ 기존의 자격으로 충분하므로 고려하지 않았음
⑤ 기타 _____

15. <u>직능자격제도를</u> 도입하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 찬성 ② 찬성 ③ 보통
④ 반대 ⑤ 매우 반대

※ 직능자격제도란? 자격을 직무수행에 요구되는 능력 또는 직급에 따라 등급화하여 이를 채용, 배치, 승진, 급여 등의 인사관리체계와 연계시켜 운영하는 자격을 의미함.

15-1. 직능자격제도를 도입한다면 아래 기준으로 활용 할 의도가 있으십니까?

	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다
1) 능력평가의 기준	①	②	③	④	⑤
2) 승진 · 승격의 기준	①	②	③	④	⑤
3) 성과급 등 임금보상	①	②	③	④	⑤
4) 능력육성 · 경력형성의 기준	①	②	③	④	⑤
5) 배치 · 순환의 기준	①	②	③	④	⑤

15-2. **귀사가 직능자격제도를 운영한다면 어떤 어려움이 예상됩니까? 구체적으로 서술하여 주십시오.**

◎ **다음은 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.**

1. **귀사의 관련 업종은 무엇입니까?**

① **자동차(주요 생산품목은 :_____)**

② **정보통신**

③ **기타 _____**

2. **귀사의 종업원 수는 어느 정도입니까?**

① 1-10**명** ② 11-30**명** ③ 30-50**명** ④ 50-100**명**

⑤ 101-300**명** ⑥ 301-500**명** ⑦ 500-1000**명** ⑧ 1000**명 이상**

3. **귀사의 설립 년도는 언제입니까?** (**년)**

※ 성의있는 답변에 정말 감사드립니다.

혹시 현 자격제도 문제점과 자격의 활용도 제고 방안에 관한 의견이 있으시면 적어 주십시오.

자격의 활용도 실태조사를 위한 설문지

【노동조합용】

안녕하십니까? 귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.
한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부 출연 연구기관으로 직업교육훈련제도 및 자격제도에 관한 연구 등을 수행하여 국민의 직업능력 향상에 기여하기 위하여 설립되었습니다.
이 연구는 「노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안」에 관한 연구이며, 이 연구의 일환으로 연구진은 자격의 활용도 및 제고 방안을 조사하고 있습니다. 선진국에서는 자격제도 운영에 노동조합이 적극적으로 참여하는 경우가 많은 데 비하여, 한국 노조의 경우는 참여가 미약한 상태입니다. 앞으로 학력에 못지 않게 자격이 산업현장에서 활용될 수 있도록 귀 기관에서 소중한 의견을 많이 주시면, 이는 연구에 좋은 자료가 될 것입니다. 여러 가지로 바쁘시겠지만 끝까지 질문에 응답하여 주시면 감사하겠습니다.
귀하께서 응답하신 설문지는 6월 5일까지 한국직업능력개발원에 도착할 수 있도록 회송용 봉투에 넣어 발송하여 주십시오.

2001년 5월

한국직업능력개발원장 강 무 섭

위 조사와 관련하여 궁금한 사항은 다음의 연락처로 문의하십시오.

○ 주 소: 서울시 강남구 청담2동 15-1 한국직업능력개발원 (우) 135-102
○ 연락처: 한국직업능력개발원 평가자격연구실
이 동임 ☎ 02-3485-5144 / 김 덕기 ☎ 02-3485-5147 Fax : 02-3485-5141

※ 이 조사에서 사용된 핵심 용어의 정의

▶ **자격:** 여기서 자격이란 직업자격을 의미하며, 운전면허증이나 교사자격증 등은 제외됨.
▶ **사내자격**: 국가(기술)자격과는 달리 기업내에서 사업주가 근로자의 직업능력 향상을 위해 교육훈련 이후 일정한 검정과정을 거쳐 발급하는 자격을 의미함.
▶ **직능자격:** 자격을 직무수행에 요구되는 능력 또는 직급에 따라 등급화하여 이를 채용, 배치, 승진, 급여 등의 인사관리체계와 연계시켜 운영하는 자격을 의미함.

1. 귀하께서 주로 일하고 계시는 노조는 어떤 노조인지 아래 3개중(기업노조, 산별연맹, 전국노조 혹은 지역본부) 하나를 선택하여 작성해 주십시오

① 기업별 노조일 경우	소속 산별연맹명: ( )	조합원수: (명)	소속 전국노조명: ( )
② 산별연맹일 경우	연맹명: ( )	가입 기업수: (개)	소속 전국노조명: ( )
③ 전국노조 혹은 지역본부일 경우	노조명: ( )	지역본부일 경우 (본부)	

2. 현재 한국 노사관계에 있어서 가장 큰 쟁점은 무엇이라 여기십니까?

① 임금인상 ② 근로자 직업능력개발
③ 작업방식 전환 및 배치전환 ④ 인원감축
⑤ 근로시간 ⑥ 기타_____

3. 한국에서 노조는 선진국과는 달리 직업훈련 및 자격제도 운영에서 역할이 미약합니다. 앞으로 자격제도 운영에 있어서 노조 참여방향은 어떻습니까?

① 적극 참여 ② 참여
③ 불필요 ④ 매우 불필요

4. 지금까지 한국의 노동조합이 자격제도 운영에 있어서 참여가 미약한 이유는 무엇 때문으로 보십니까?

	매우그렇다	그렇다	보통	아니다	매우아니다
1) 노조조직의 형태 (예: 기업별 노조)	①	②	③	④	⑤
2) 자격제도에 대한 노조의 전문지식 부족	①	②	③	④	⑤
3) 정부주도의 자격제도 운영과 산업계의 관심부족	①	②	③	④	⑤
4) 기타( )					

5. 기업에서 개인 능력을 가장 잘 나타낼 수 있는 것은 무엇이라 여깁니까?

① 학력 ② 경력 ③ 자격 ④ 기타

6. <u>사내자격</u> 도입에 관하여 어떻게 생각하십니까?

① 매우 찬성 ② 찬성 ③ 보통

④ 반대 ⑤ 매우 반대

※ 사내자격이란? 국가(기술)자격과는 달리 기업내에서 사업주가 근로자의 직업능력 향상을 위해 교육훈련 이후 일정한 검정과정을 거쳐 발급하는 자격을 의미함.

7. 사내자격의 운영상 어려움이 무엇이라 생각됩니까?

① 직무분석의 어려움

② 재정상의 어려움

③ 전문 검정인력의 부족

④ 기존의 자격으로 충분하므로 고려하지 않았음

⑤ 기타 _____

8. <u>직능자격제도를</u> 도입하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 찬성 ② 찬성 ③ 보통 ④ 반대

⑤ 매우 반대

※ 직능자격이란? 자격을 직무수행에 요구되는 능력 또는 직급에 따라 등급화하여 이를 채용, 배치, 승진, 급여 등의 인사관리체계와 연계시켜 운영하는 자격을 의미함.

8-1. 직능자격제도를 도입한다면 아래 기준으로 활용되는 것에 대한 찬성하십니까?

	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다
1) 능력평가의 기준	①	②	③	④	⑤
2) 승진 · 승격의 기준	①	②	③	④	⑤
3) 성과급 등 임금보상	①	②	③	④	⑤
4) 능력육성 · 경력형성의 기준	①	②	③	④	⑤
5) 배치 · 순환의 기준	①	②	③	④	⑤

8-2. 직능자격제도를 운영한다면 어떤 어려움이 예상됩니까?
구체적으로 _____

9. 귀하의 노동조합에 근로자 직업능력개발과 관련된 업무를 하시는 조합간부는 몇 분이십니까? (명)

10. 귀하의 노동조합에 조합간부 중 근로자 직업능력개발과 관련된 업무를 맡고 있는 조합간부는 몇 분이십니까?
전체 조합간부 (명),
근로자 직업능력개발 관련 조합간부 (명)

※ 성의있는 답변에 정말 감사드립니다.

혹시 현 자격제도 문제점과 자격의 활용도 제고시킬 수 방안에 노동조합의 의견과 노조의 자격제도 운영에 관한 계획이 있으시면 적어주십시오.

자격의 활용도 실태조사를 위한 설문지

【 업종별 협회 및 학회용 】

안녕하십니까? 귀 기관의 무궁한 발전을 귀원합니다.
한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부 출연 연구기관으로 직업교육훈련제도 및 자격제도에 관한 연구 등을 수행하여 국민의 직업능력 향상에 기여하기 위하여 설립되었습니다.
이 연구는 「노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안」에 관한 연구이며, 이 연구의 일환으로 연구진은 **자격의 효과성 및 활용도**를 조사하고 있습니다. 특히 일부에서는 자격검정을 협회나 학회에서 운영하여야 한다는 의견이 많이 있습니다. 귀 기관의 귀중한 의견은 본 연구에 중요한 자료가 될 것이므로 여러 가지로 바쁘시겠지만 끝까지 질문에 응답하여 주시면 감사하겠습니다.
귀하께서 응답하신 설문지는 **6월 5일까지 한국직업능력개발원에 도착**할 수 있도록 회송용 봉투에 넣어 발송하여 주십시오.

2001년 5월

한국직업능력개발원장 강 무 섭

위 조사와 관련하여 궁금한 사항은 다음의 연락처로 문의하십시오.

○ 주 소: 서울시 강남구 청담2동 15-1 한국직업능력개발원 (우) 135-102
○ 연락처: 한국직업능력개발원 평가자격연구실
이동임 ☎ 02-3485-5144 / 김덕기 ☎ 02-3485-5147
Fax : 02-3485-5141

※ 이 조사에서 사용된 핵심 용어의 정의

▶ **자격:** 여기서 자격이란 직업자격을 의미하며, 운전면허증이나 교사자격증 등은 제외됨.
▶ **사내자격**: 국가(기술)자격과는 달리 기업내에서 사업주가 근로자의 직업능력 향상을 위해 교육훈련 이후 일정한 검정과정을 거쳐 발급하는 자격을 의미함.
▶ **직능자격:** 자격을 직무수행에 요구되는 능력 또는 직급에 따라 등급화하여 이를 채용, 배치, 승진, 급여 등의 인사관리체계와 연계시켜 운영하는 자격을 의미함.

1. 귀 협회(학회)의 명칭은 무엇입니까?

① 학회인 경우 (　　학회)

② 협회인 경우 (　　협회) → 문 1-1, 1-2로

1-1. 귀 협회의 회원 기업수는 어느 정도입니까?

① 20개 이하　② 21-50개　③ 51개-100개

④ 101-150개　⑤ 151개 이상

1-2. 귀 협회의 직원 수는 모두 몇 명입니까? (　　명)

2. 귀 협회(학회)와 관련된 산업분야는 어느 것입니까?

① 농림어업　② 광업

③ 제조업　④ 전기가스 및 수도업

⑤ 건설업　⑥ 도소매업 및 음식, 숙박업

⑦ 운수, 창고 및 통신업　⑧ 금융, 보험, 부동산 및 용역업

⑨ 사회 및 개인서비스업　⑩ 기타(　　)

※ 다음의 질문에 대하여 귀하의 의견과 가장 가까운 항목에 ∨표시를 해 주십시오

3. 귀 협회(학회)는 자격 검정업무를 하고 있습니까?

① 예 → 문 5-1로　② 아니오 → 문 5-2로

3-1. 그렇다면, 검정자격 명칭을 적어주십시오. (자격명:)

3-2. 그렇다면, 앞으로 자격검정을 계획하고 있습니까?

① 예　② 아니오

4. 귀 협회(학회)는 자격제도 운영에 어느 정도의 관심이 있으십니까?

① 매우 높음 ② 높음 ③ 보통
④ 낮음 ⑤ 매우 낮음

5. 귀 협회(학회)와 관련이 있는 자격의 직무분야는?

① 기계	② 금속	③ 화공 및 세라믹	④ 전기
⑤ 전자	⑥ 통신	⑦ 조선	⑧ 항공
⑨ 토목	⑩ 건축	⑪ 섬유	⑫ 광업자원
⑬ 정보처리	⑭ 국토개발	⑮ 농림	⑯ 해양
⑰ 산업디자인	⑱ 에너지	⑲ 안전관리	⑳ 환경
㉑ 산업응용 교통	㉒ 공예	㉓ 음·식료품	㉔ 위생
㉕ 전문사무	㉖ 관련 없음		

6. 현재 국가(기술)자격 검정을 관련 협회(학회)에 위탁되어야 한다는 의견이 있는데 이에 동의하십니까?

① 매우 찬성 ② 찬성 ③ 보통
④ 반대 ⑤ 매우 반대

7. 협회(학회)가 자격검정을 하기 위해서는 다음과 같은 요건이 필요합니다. 귀 협회(학회)는 아래의 요건을 앞으로 충족시킬 수 있습니까?

필요요건	충족 가능	충족 불가능
1) 자격종목개발을 위한 연구능력	①	②
2) 점정전문인력 확보능력	①	②
3) 검정시설 및 장비 확보능력	①	②
4) 검정시행예산 확보 능력	①	②

8. **검정시행을 위해 정부로부터 필요한 지원사항이 있으시면 적어 주십시오. 그리고 현 자격제도 문제점과 자격의 활용도 제고 방안에 관한 의견이 있으시면 적어주십시오.**

※ 성의있는 답변에 정말 감사드립니다.

【부록 2】 사내자격 운영에 관한 사례연구 조사지

I. 사례기업의 개요(가장 최근 년도 기준)

1. **업종**
2. **종업원수**
3. **매출액**
4. **단기순이익**

II. 사내자격 도입사례

1. **자격명칭**
2. **도입년도**
3. **도입배경**
4. **자격종목 및 등급별 응시자격, 합격률, 취득자수, 년검정횟수**
5. **현 등급구분의 세분화 필요성 여부**
6. **유효기간 존재 여부 혹은 보수 교육**
7. **검정위원회**
   - **위원구성원 및 수**(조직도를 그려주세요.)
   - **역할**
8. **사내자격을 실시하기 전 직무분석을 실시 하였습니까**?
9. **사내자격의 내용**

9-1. **직무내용**

자격종목	등급 (분야)	응시자격	주요 직무내용

9-2. 자격체제(종목 및 등급별)

자격종목 및 등급	자격체제	내 용
	검정기준	
	출제기준	
	검정방법	
	검정기준	
	출제기준	
	검정방법	

☞ 작성이 어려울 경우 관련 자료를 제출하여 주시기 바랍니다.

10. 귀사의 사내자격과 유사 국가(기술)자격과의 비교

가. 유사 관련 자격명 및 등급

나. 유사 국가(기술)자격과의 차이점

비 교	차 이 점
자격의 내용 및 수준	
등 급	
응시자격	
검정방법	
자격의 업무 활용성	
타사에서의 활용 가능성	

III. 인사관리제도(해당되는 영역에 ∨를 해주십시오)

분류		인사의 종류	반영되는 부분에 ∨
모집 · 채용		직무단위 채용	
		학력별 · 성별 채용	
		학력별 · 성별 채용+직종별(직군별) · 직계별 채용	
교육		직무교육 중심	
		능력(숙련도)교육 중심	
		인간 및 태도 교육중심	
승진 · 승격		승진 · 승격의 분리	
		발탁인사제도	
		경력개발제도	
임금	임금 체계	직무급*	기본급, 상여금. 수당
		성과급*	기본급, 상여금. 수당
		직능급*	기본급, 상여금. 수당
		연공급	
	임금 형태	시간급제	
		일급제	
		주급제	
		월급제	
		연봉제	
		기타( )	
배치전환		직무적성에 따라 배치하고 근속중 직무전환은 많지 않음.	
		직능자격요건에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제 활발	
		학력별 · 성별 특성에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제 적용	

*) 직무급, 성과급, 직능급이 적용되고 있다면 기본급, 상여금, 수당 중 어느 분야에 반영되는지 체크(∨)해 주십시오.

IV. 자격(사내자격, 국가기술자격)과 인사관리제도의 직접적인 연계성

(※ 연계된 곳에 표시(∨)하여 주시고 관련 규정을 제시하여 주십시오.)

	연계 여부(∨)		관련 인사관리 규정내용	기타
	사내자격	국가기술자격		
승진, 승격				
이직, 해고				
임금보상				
교육훈련				
배치전환				

V. 인사고과와 자격의 간접적인 연계성

※귀사의 관련 평가항목을 적어주시고 사내자격 소지여부가—업무능력이 향상됨으로 인하여—인사고과에 간접적으로 영향을 미치는 항목에 체크(∨)

평가구성		평가항목	관련 여부(∨)	기타
분석 평가	업적(예)	업무의 량		
		업무의 질		
		업무개선		
	태도의욕			
	능력			

VI. 사내자격에 대한 자체평가

1. 사내자격 도입이후 자격 성과에 관한 자체평가 여부
2. 평가를 했다면 평가결과를 소개해 주십시오
3. 평가를 하지 않는 기업 중 앞으로 평가에 관한 계획을 간단히 적어주십시오.

3. 사내자격 도입 이후 아래 항목의 향상여부를 체크(∨)해 주십시오.

평가내용	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	아주 아니다
생산성 향상					
근로자의 직업능력개발					
노사관계 개선					
효과적 인사관리					
기타					

VII. 노동조합의 역할

1. 사내자격운영에 있어서 현재 귀사 노조의 역할
2. 앞으로 부여될 역할

VIII. 사내자격 운영의 애로점 및 제도 활성화를 위한 국가로부터의 지원

(희망하는 정부지원을 적어주시면 되겠습니다.)

1. 운영의 애로점
2. 제도적 지원
3. 재정적 지원

【부록 3】 기술자격제도심의위원회 위원명단

구분	성명	소속	직책	구분	성명	소속	직책
위원장	김상남	노동부	차관	위촉			
당연직 (19명)	박원충	국무조정실	사회복지심의관	위원	정대양	한국산업인력관리공단	검정이사
	이학기	행정자치부	소방국장		이석주	대한상공회의소	검정이사
	이한호	국방부	조직인력관		우종관	한국경영자총협회	상무이사
	김경희	교육부	산업교육정책관		강순희	노동연구원	연구위원
	손정수	농림부	부이사관		강종훈	한국직업능력개발원	연구위원
	오지철	문화관광부	문화산업국장		노진귀	한국노동조합총연맹	정책본부장
	김균섭	산업자원부	산업기술국장		이용환	전국경제인연합회	조사담당이사
	황중연	정보통신부	기술심의관		홍순영	중소기업협동조합중앙회	상임이사
	신현국	환경부	자연보전국장		김영철	한국여성개발원	정보시스템 부장
	송재성	보건복지부	보건정책국장		박건유	한국과학기술연구원	책임연구원
	송지태	노동부	능력개발심의관				
	김창세	건설교통부	건설기술심의관				
	김민종	해양수산부	수산정책국장				
	이승구	과학기술부	기술인력국장				
	박봉택	경찰청	방법국장				
	최정권	농촌진흥청	기술보급국장				
	김용한	산림청	자원조성국장				
	장재철	중소기업청	기술지원국장				
	이의명	철도청	공업부이사관				
간사	이신재	노동부	자격지원과장				

* 임기 : 3년('98. 2. 16 - 2001. 2. 15)

【부록 4】 직업교육훈련정책심의회 위원

◆ 직업교육훈련정책심의회

○ 기능 : 직업교육훈련기본계획 심의·확정, 직업교육훈련과 자격제도에 관한 주요정책

○ 구성

구분		위원명단	비고
위원장		국무총리	
부위원장		재경부장관	
위원	각부 장관	국무조정실, 기획예상처, 행자부, 교육부, 산자부, 정통부, 노동부, 건교부, 과기부, 문관부, 농림부	
	광역자치단체장	서울특별시, 광주광역시, 경상북도	
	직업교육훈련계	충청대학장, 숙명여대총장, 직능원장	교육부 추천
	산업계	전경련회장, 경총회장, 중기협회장	산자부 추천
	노동계	한국노총위원장, 민노총위원장, 일산직업전문학교원장	노동부 추천

※ 간사 : 교육부 차관, 노동부 차관

◆ 직업교육훈련협회

○ 기능 : 지방자치단체장이 작성하는 1년 단위 세부실천계획의 심의, 직업교육훈련에 관한 주요 정책

○ 구성 (15인 이내)

구분	위원명단
위원장	지방자체단체장
위원	교육감, 지방노동청장, 지방중소기업청장, 지역상공회의소장, 위원장이 위촉하는 직업교육 훈련계·산업계·노동계를 대표하는 자

【부록 5】 사내자격 인정 신청 평가 조사지

1. 사내자격 검정체계

□ 자격 분야

자격종목	등급	직무내용	수준

□ 사내자격 운영 목적 기술

□ 자격검정 실적

(단위: 명,%)

등급 / 회차	일자	○급			○급			○급			합계		
		응시	합격	합격율	응시	합격	합격율	응시	합격	합격율	응시	합격	합격율
합계													

□ 검정 기준

자격종목	등급	검정기준

□ 검정 방법

자격종목	등급	검정 방법	검정시설 및 장비 (소요재료 포함)	합격 기준

□ 검정 과목

자격종목	등급	검정방법	검정 시행 형태	비고

자격종목 및 등급	검정 과목(분야)	주요 내용	면제 사항

□ 응시 자격

자격종목	등급	응시자격

□ 출제기준

□ 출제 절차 및 보안

□ 검정 계획 및 시행 절차

□ 채점방법 및 절차

2. 조직 관리 및 운영

□ 관리 운영 조직

부서명	업무 내용	인원	비 고

□ 전문인력 현황

출제(채점)과목	성명	최종학력 및 전공	소속 및 직위

업무	선정 기준	비 고
출제		
채점		

□ 재 정

수입액 (전체 수입액)	지출항목 (검정관련)	지출액	비고
계		계	
		합계	( )

3. 자격의 활용

활용 분야	활용 내용	비 고
교육		
승진 · 승격		
임 금		
배치전환		

【부록 6】 설문조사의 자격종목 분류 기준 예시

분 야	자격종류	자격분야
기계분야	국가기술자격	기계분야 기계제도기능사 기계조립기능사 보일러 취급 사출금형설계 선반기능사 수치제어선반 용접기사 자동차 정비기능사 전기/ 가스용접기능사 전산응용가공기능사 정비
전자, 통신분야	국가기술자격	무선설비기사 사무자동화산업기사 유선설비기능사 전자계산기 기사 전자기사 정보처리기사 정보통신기사
	민간자격	인터넷 정보검색 e-test
	외국자격	ABAP CCNA CCNP CCSE CISA CPIM MCP MCSD MCSE NNCSS OCP OCP-DBA SAP SAP R/ 3 SAP R/ 3 abmp SAP R/ 3 F1 SAP R/ 3 MM SCJP SCJP

기타분야	국가기술자격	건축 배관 고압가스 다듬질기능사 대기환경 기사 부기 산업안전기사 산업위생관리 수질환경 워드프로세서 위험물 취급 기능사 전기공사 기사 전기기기기능사 주산 주조기능사 지게차 토목기사 품질관리
	국가자격	물류관리사 보육교사 실기교사자격증 영양사 직업훈련 교사
	민간자격	가정복지사 투자 상담사 TOEIC

【부록 7】 노동패널데이터의 자격종목의 분류 기준 예시

자격종류 (운영주체별)	자격분야	종 목
국기기술자격	기 계	객화차기능사 건설기계 조정사 건설기계기사 굴삭기기사 기계정비기능사 기계조립기능사 냉동공조산업기사 냉동기계 기능사 냉동기능사 밀링기능사 보일러기능사 비파괴검사 선반기능사 승강기기사 일반기계기사 일반판금기능사 자동차검사기능사 자동차정비 전기용접기능사 정밀가공기능사 정비기능사 정비산업기사 중기정비기능사 철도기능사 측량기사
	정보통신	무선설비기사 무선통신 선로설비기능사 유선설비기사 유선통신사 이동통신기사 정보기기운영기능사 정보처리기사 정보통신기기설비 정보통신기사
	전기전자	음향영상기기기능사 전기공사기능사 전기공사기사 전기기기기능사 전기기사 전자계산기기능사 전자기사 전산응용 전자계산기 전자계산기조직응용기사

국기기술자격	건축토목	건설안전기사 건축기사 목공 미장 조적기능사 지적기사 창호제작 측량기능사 측량기사 측지기능사 타일기능사 토목기능사 토목기사
	환경안전	고압가스관리사 대기 산업안전기사 소방기사 수질기사 안전기사 환경기사 가스기사 대기환경기사 위험물취급관리사
	서 비 스	미용사 비서자격증 양식조리사 일식조리사 한식조리기능사
	기 타	가구기능사 광고도장기능사 금속기사 금속재료시험기능사 날염 냉난방열관리 다듬질기사 미싱사 영사기능사 종묘 주산 직기조정기능사 축산기능사 타자 품질관리사 한글타자

국가자격	기 계	레카차운전면허
	정보통신	무선종사자 아마추어무선사 통신사 특수급무선통신사
	건축토목	건축사
	환경안전	방화관리자 소방관리 안전관리자
	의료보건	간호전문사 물리치료사 방사선사 사회복지사 수의사 약사 조산사 치과기공사 치과의료기사 치과의사 한의사
	서 비 스	감리사 자격증 공인중계사 공인판매사 관광종사원 국내관광안내원 법무사 부동산중개인 안경자격증 영양사자격 영어관광통역안내원
	교육훈련	교사자격증 보육교사 사회교육요원 유치원교사 자동차운전기능강사 직업훈련교사 특수교사 훈육교사
	기 타	문화재보수 물류관리사 사서자격증 수정사 조정사자격증 판매사자격증 항해사 해기사

민간자격	정보통신	인터넷정보검색사
	전기전자	컴퓨터 컴퓨터프로그래머 PCT
	의료보건	스포츠맛사지 카이로프라틱
	서 비 스	메이크업 보험설계사자격증 손해보험상담사 투자상담사
	교육훈련	레크레이션강사 피아노강사 피아노조율사
	기 타	공예품 꽃꽂이 사범 등공예 종이접기 칵테일자격증 펜글씨

【부록 8】 자격운영주체별 임금프레미엄 추정

변수명	추정계수	표준오차
상수(Constant)	2.145	(0.112) ***
훈련여부(DTRAIN:훈련=1)	0.045	(0.038)
정규직여부(DPAID:정규직=1)	0.237	(0.019) ***
성별여부(DSEX:남성=1)	0.331	(0.016) ***
결혼여부(DMARR:기혼=1)	0.028	(0.019)
연령(AGE)	0.056	(0.005) ***
연령제곱(AGESQ)	-0.003	(0.000) ***
근속년수(YTENU)	0.027	(0.003) ***
근속년수제곱(YTENUSQ)	-0.062	(0.010) ***
교육년수(YEDU)	-0.008	(0.008)
교육년수제곱(YEDUSQ)	0.001	(0.000) ***
기업규모더미(DSIZE3)	0.040	(0.026)
기업규모더미(DSIZE4)	0.057	(0.037)
기업규모더미(DSIZE5)	0.100	(0.021) ***
노조여부(DUNION:노조=1)	0.069	(0.021) ***
풀타임여부(FP:풀타임=1)	0.532	(0.027) ***
산업더미(DIND2)	0.139	(0.056) *
산업더미(DIND4)	0.241	(0.059) ***
산업더미(DIND5)	0.225	(0.059) ***
산업더미(DIND6)	0.303	(0.065) ***
산업더미(DIND7)	0.170	(0.061) **
산업더미(DIND8)	0.245	(0.063) ***
산업더미(DIND9)	0.157	(0.056) **
직종더미(DOCC2)	-0.089	(0.058)
직종더미(DOCC3)	-0.173	(0.054) **
직종더미(DOCC4)	-0.243	(0.054) ***
직종더미(DOCC5)	-0.272	(0.056) ***
직종더미(DOCC7)	-0.279	(0.055) ***
직종더미(DOCC8)	-0.322	(0.055) ***
직종더미(DOCC9)	-0.441	(0.055) ***
국가기술자격여부(DWHO1:자격증보유=1)	0.018	(0.024)
국가자격여부(DWHO2)	-0.011	(0.040)
민간자격여부(DWHO3)	0.085	(0.056)
기타자격여부(DWHO4)	-0.006	(0.078)
표본수	3,632	
조정된 R^2	0.57	

【부록 9】 독일 노조의 직업능력개발 관련 의사결정참여 현황

기구	조직	근로자대표 현황	비고
BIBB	중앙위원회	근로자대표16, 사용자대표16, 연방정부대표16, 주정부대표16	직업훈련의 계획수립, 법규제안 및 직종간 훈련기준 조정
	상임위원회	근로자대표2, 사용자대표2, 연방정부대표2, 주정부대표2	
	주대표위원회	근로자대표3, 사용자대표3, 연방정부대표3, 주정부대표 각1	
	전문위원회	전문인사(특히 교사)가 근로자대표와 사용자대표 동수로 구성된 중앙위원회로부터 추천을 받아 임명.	
	장애자위원회	근로자대표와 사용자대표 동수	
상공회의소	직업훈련위원회	근로자대표6, 사용자대표6, 교사6	훈련감독, 훈련기준결정. 검정의 내용 및 기준결정.
	검정위원회	근로자대표와 사용자대표 동수, 교사	
연방노동청	이사회	노·사·정 대표 가 3명씩	적극적 노동시장정책 및 고용보험 관련 최고의사결정.
	주 고용청 행정위원회	노·사·정 대표 가 9명씩	
	지방노동사무소 행정위원회	노·사·정 대표 가 7명씩	
노동법원	노사분쟁 판결	노·사·정 동수	유급휴가 및 노사분쟁

기본연구 01-10

노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안

2001년 8월 일 인쇄
2001년 8월 일 발행

발행인 강 무 섭
발행처 한국직업능력개발원
주 소 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (02) 3485-5000, 5100
팩 스: (02) 3485-5200

등 록 제 - 호 (1999. .)
ISBN 89-8436-278-6 93330

인쇄처 인 쇄 소

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

값 6,000**원**

■ 보고서 내용 문의

전화: (02)3485-5144, E-mail: dilee@krivet.re.kr